

Situația salariaților din România

Studiu anual

2017

ediția a V-a

Situația salariaților din România

Studiu anual

2017

SYNDEX ROMÂNIA

Autori: Ștefan Guga, Ștefan Stănescu

Coordonator: Marcel Spatari

Contribuții: Diana Chelaru

CUPRINS

1.	Contextul european	4
2.	Situația economică în România	16
3.	Piața muncii	34
4.	Analiza remunerației	46
5.	Organizare și negocieri colective	62
	Accesul la informații și expertul pentru sindicat	67
6.	Calitatea și rezultatele negocierilor colective (anchetă)	70
	Anexe - Indicatori economici sectoriali	76
	Bibliografie	46

1.

Contextul european

Din punct de vedere politic și economic, situația Uniunii Europene a rămas fragilă și în 2016. Economic, performanța per ansamblu rămâne mediocră, efectele crizei de la sfârșitul deceniului trecut făcându-se încă pe deplin resimțite. Dependența crescândă a economiei globale față de China se adâncește, cu implicații complexe pentru economia europeană. Odată cu alegerea noului președinte, s-au adâncit și incertitudinile privitoare la rolul economic al Statelor Unite la nivel global. Avansul așa-zisului „populism” de dreapta la nivel mondial nu a ocolit Europa, unde de șoc ale fiecărui scrutin important devenind deja o obișnuință. Strâns legate de acestea, chestiunea socială (relațiile de muncă, inegalitățile economice) și cea a schimbărilor climatice riscă să devină explozive, în lipsa acordării unei atenții sporite atât din partea decidenților politici și economici, cât și din partea cetățenilor.

Decizia Marii Britanii de a părăsi Uniunea Europeană, luată prin referendumul de la mijlocul anului trecut, are implicații sociale și economice pentru ambele părți, multe dintre acestea nefiind încă cuantificate. Un impact clar al acestei decizii poate fi totuși observat în sistemul bancar britanic: întrucât multe instituții financiare profitau de accesul liber la piața comună putând să activeze central dintr-o singură locație, respectiv Londra, odată cu ieșirea Marii Britanii din uniune, băncile multinaționale ar trebui să deschidă noi sedii centrale în statele membre pentru a putea avea

acces la piața europeană, ceea ce ar implica costuri și disponibilizări. Estimările arată că aproximativ 200 mii de locuri de muncă ar putea fi impactate.

Brexitul va reconfigura și raportul de forțe dintre națiunile europene, vocile Germaniei și a Franței urmând să devină tot mai puternice. Victoria lui Emmanuel Macron la alegerile prezidențiale din Franța în mai 2017 va menține status quo-ul Uniunii pentru perioada următoare, dar creșterea în popularitate a forțelor anti-UE în Franța și în alte țări rămâne un subiect de îngrijorare.

Criza refugiaților este deja cauza mai multor tensiuni interne în UE, rezultatul fiind vizibil în alegeri și în orientarea politică a unor state precum Polonia și Ungaria, acolo unde o depărtare față de deciziile Uniunii este din ce în ce mai evidentă.

Viitorul UE se anunță așadar incert, întrucât disensiunile interne sunt evidente, problematica principala fiind legată de linia care demarchează autonomia statelor și politica comună.

În acest context politic plin de provocări, economia Uniunii Europene a avut totuși o evoluție pozitivă, peste așteptări. Produsul intern brut a crescut cu 1,9% în 2016, profitând de mai mulți factori precum [Figura 1.1]:

- nivelul scăzut al prețurilor pentru materiile prime (în special prețul petrolului),

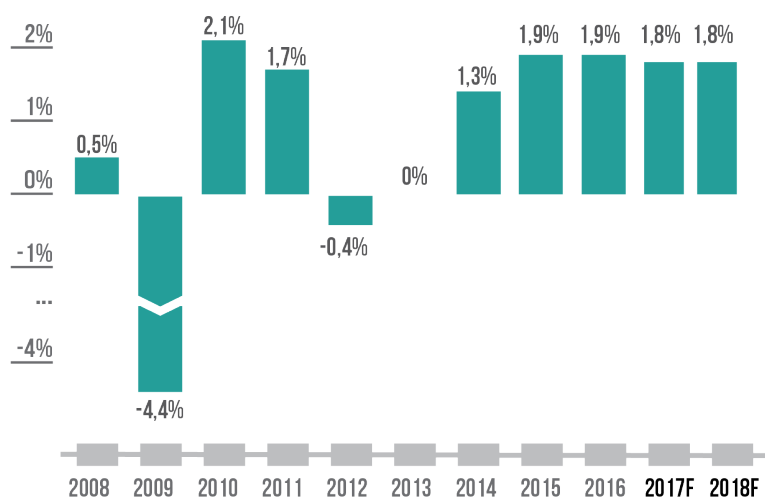


Fig. 1.1

**Evoluția PIB
la nivelul UE
(F=previziune)**

Date: Eurostat

- scăderea monedei euro în raport cu celelalte valute, ceea ce a dus la o creștere a exporturilor,
- politica monetară relaxată.

Principala componentă a creșterii economice a fost consumul intern, fapt care are efecte benefice pe termen scurt, dar care se diminuează pe măsură ce creșterea prețurilor erodează venitul real disponibil. Creșterea cererii la nivel european a cauzat o creștere a inflației în majoritatea țărilor, cu unele excepții notabile, printre care și România, în care inflația a înregistrat cote negative, lucru ce poate fi explicat printr-o dinamică a consumului redusă în condițiile în care puterea de cumpărare este una relativ mică. Estimările viitoare privind PIB arată o creștere economică pozitivă, dar mai redusă față de anul trecut, ca urmare a incertitudinilor existente pe plan regional.

Dintre țările dezvoltate ale UE, Germania a avut cea mai mare creștere economică, consolidându-și astfel poziția de cea mai puternică economie din UE. Principala componentă a fost reprezentată de exporturi, ceea ce reprezintă un plus important pentru economia germană pe termen lung. Țările emergente continuă să înregistreze creșteri importante ale PIB (România, Malta, Bulgaria), procent influențat și de efectul de bază (nivelul scăzut al PIB).

În 2016, indicatorul PIB pe angajat la nivelul UE a scăzut pentru prima oară după criză. Totuși,

acest indicator rămâne pozitiv în țările în curs de dezvoltare, precum România, Bulgaria, Slovenia sau Letonia. La polul opus se observă o scădere considerabilă de peste 10% pentru Marea Britanie, cel mai probabil o consecință a Brexit-ului. Germania, motorul Europei, a avut o creștere slabă a productivității de 0,5%.

Per ansamblu Uniunea Europeană se regăsește în poziția unei economii care își revine cu greu după criza economică, la aproape 10 ani de la declanșarea acesteia, subliniind necesitatea unei mai bune adaptări la un context global în care schimbările de orice natură se petrec mult mai rapid, iar durată ciclurilor economice și tehnologice sunt tot mai reduse.

Balanța comercială a Uniunii Europene se menține pozitivă, cu un surplus comercial de aproximativ 22 miliarde de euro [Figura 1.2]. Scăderea prețurilor materiilor prime a avut un efect pozitiv, în particular evoluția prețurilor la petrol: deficitul comercial al acestei categorii de produse a scăzut considerabil începând cu 2010, reducându-se cu aproape 40%. Având în vedere că UE este într-o măsură ridicată un consumator captiv, balanța comercială pe materiile prime depinde în mare măsură de nivelul prețurilor pe piața internațională.

Și pentru restul industriilor balanța comercială este un indicator reprezentativ:

- **Industria textilă și cea a încălțămintei** a cunoscut o creștere a deficitului comercial

Fig. 1.2

Balanța comercială a UE, în mld. EUR

Date: Eurostat

■ IMPORTURI
■ EXPORTURI
● BALANȚA COMERCIALĂ

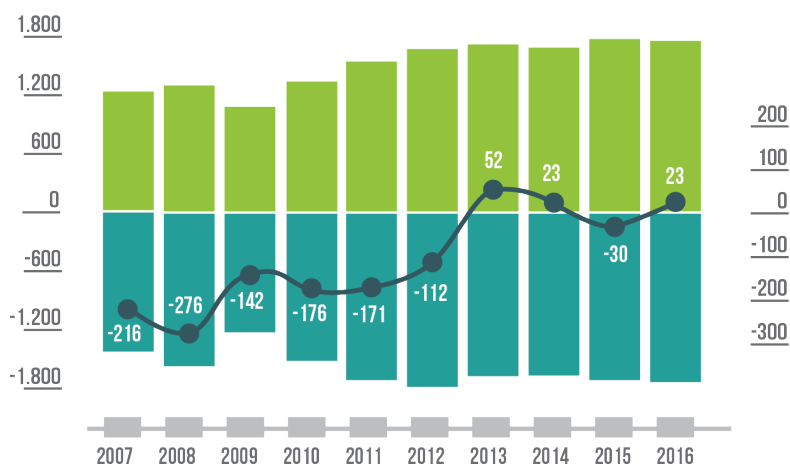


Fig. 1.3

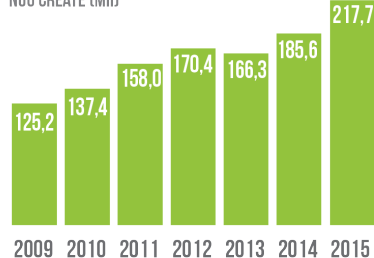
Proiecte ISD în Europa

Date: Eurostat

NUMĂRUL DE PROIECTE



NUMĂRUL DE LOCURI DE MUNCĂ NOU CREATE (MIIL)



de 20%, costul producției fiind mai ridicat decât în statele emergente. Situația se reflectă și în România, unde numărul de angajați a scăzut drastic, iar nivelul salarial este printre cele mai joase din economie;

- **Industria metalurgică** europeană se află într-o situație îngrijorătoare. Din cauza concurenței puternice a producătorilor asiatici și în special chinezi, care au costuri de producție mult inferioare celor europene (salarii mai mici, condiții de muncă inferioare, norme de protecție a mediului slabe, subvenții din partea statului etc.), precum și din cauza scăderii prețurilor la materiile prime, balanța comercială a Uniunii Europene s-a redus întrucât produsele europene au devenit într-un

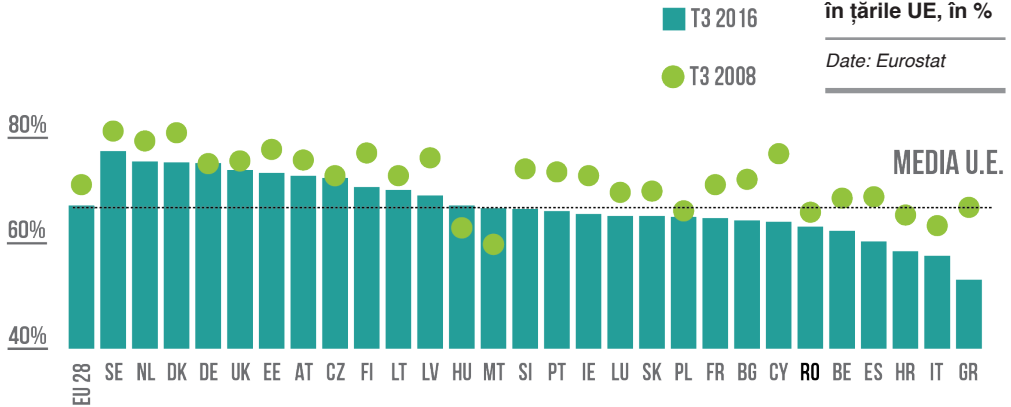
timp foarte scurt mai scumpe pe piața globală. Preocuparea principală în acest sens astăzi este protecția producătorilor europeni, care sunt amenințați și pe piețele interne de importurile la prețuri reduse ale oțelului produs în condiții non-sustenabile în China și alte țări asiatice.

- Importul de **echipamente electrice** a crescut semnificativ în ultimii ani. Un studiu Syndex realizat pentru federația europeană IndustriAll subliniază faptul că Europa a pierdut startul în lupta tehnologică, industria telefoniei mobile și a televizoarelor fiind exemplele cele mai clare. La acestea se adaugă și electrocasnicele albe (frigidere, mașini de spălat etc.), multe centre de producție fiind mutate în Asia.

Fig. 1.4

Rata de angajare
în țările UE, în %

Date: Eurostat



- Punctele forte ale Uniunii Europene din punctul de vedere al balanței comerciale sunt **industria farmaceutică și industria auto**, al căror surplus comercial a crescut cu aproximativ 50% începând cu 2010.

Din punct de vedere investițional, numărul de proiecte noi a crescut cu 14% în 2015, iar numărul de locuri de muncă nou create a ajuns la 218 mii, în creștere cu 17% [Figura 1.3]. Totuși, conform raportului Uniunii Europene, în ultimii ani formarea brută de capital fix este cu 4 puncte procentuale sub nivelul atins în 2009, ceea ce arată că ritmul investițiilor este încă inferior perioadei de dinainte de criză. Mai mult, performanța în scădere a companiilor europene cotate și expunerea industriei europene la capitalurile extra-comunitare (35% în industria farmaceutică, 30% în industria petrolieră, 23% în industria auto, 19% în industria tehnologiilor informaționale etc.) a determinat investitorii să adopte o poziție prudentă în ceea ce privește investirea capitalului deținut. Toate acestea se reflectă și în sistemul financiar-bancar care este la rândul său afectat ca urmare a scăderii creditării și a profitabilității, ceea ce ar putea duce la o restrângere a activității.

Planul de Investiții pentru Europa demarat în a doua jumătate a anului 2015 urmărește

mobilizarea a cel puțin 315 miliarde EUR în investiții private și publice până în 2018 și a reușit să atragă 116 miliarde EUR în primul an. Programul va fi prelungit până în anul 2020, iar sumele vor fi dublate astfel încât la sfârșitul perioadei sumele atrase să atingă pragul de 500 mld. EUR. Impactul asupra pieței muncii este însă unul relativ modest, creându-se în jur de 100 mii de locuri de muncă.

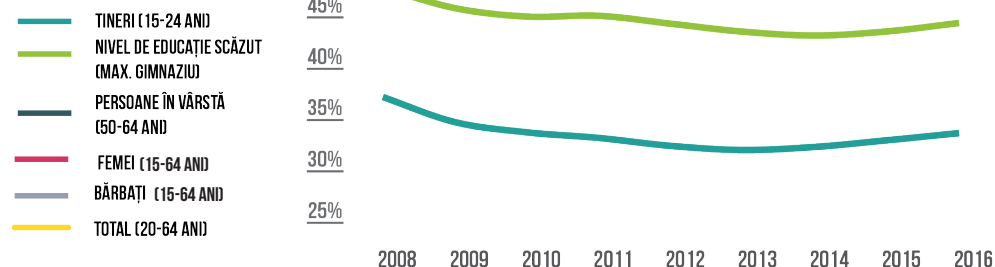
Ocupare și șomaj

La nivelul Uniunii Europene, evoluțiile macroeconomice pozitive au fost însoțite de o creștere a ratei ocupării populației adulte (20-64 ani), de la aproximativ 70% în 2015 la 71% în 2016 [Figura 1.4], depășindu-se astfel pentru prima oară de la începutul crizei nivelul ocupării din 2008 (70,3%). Această tendință este însă înșelătoare, creșterea ratei ocupării datorându-se în mare măsură scăderii populației active. În 2016, numărul total al locurilor de muncă la nivelul UE era în continuare cu 180 de mii mai scăzut decât în 2008 (ETUI 2017:6). De asemenea, numai anumite categorii de persoane au beneficiat de pe urma creșterii ratei ocupării, tinerii și persoanele cu un nivel scăzut de educație

Fig. 1.5

**Rata de angajare
în funcție de sex,
vârstă, studii,
în %**

Date: Eurostat



având în continuare perspective de ocupare net inferioare perioadei anterioare crizei [Figura 1.5]. Polarizarea forței de muncă în funcție de nivelul de educație nu înseamnă neapărat că persoanele cu un nivel scăzut de educație nu fac față cerințelor. Dimpotrivă, după cum arată analizele ETUI (2016:26), chiar dacă își găsesc mai ușor de lucru, persoanele înalt calificate trebuie de multe ori să accepte locuri de muncă sub calificările deținute, angajatorii preferând de asemenea să angajeze persoane supracalificate.

Astfel, creșterea cantitativă a ocupării a fost însoțită de un declin al calității ocupării, fapt vizibil și în evoluția incidenței muncii cu normă parțială, de la 16,8% în trimestrul trei al lui 2008 la 18,9% în trimestrul trei al lui 2016 [Figura 1.10]. Chiar dacă la nivelul UE ponderea muncii cu contract pe durată determinată nu a crescut decât cu 0,4% în aceeași perioadă, în țări precum Portugalia, Danemarca, Ungaria sau Slovacia s-au înregistrat creșteri substanțiale ale ocupării cu acest tip de contract [Figura 1.11]. Mai general, creșterea în amploare a formelor de muncă atipică este vizibilă în decalajul dintre evoluția numărului total de ore lucrate și numărul total de persoane ocupate [Figura 1.9]. Efectiv, avem de-a face cu creșterea numărului de slujbe concomitent cu scăderea

volumului de muncă (vezi și ETUI 2017:28; Comisia Europeană 2016:9).

Totuși, în spatele acestei evoluții de ansamblu pot sta realități destul de diferite. Astfel, la nivelul anului 2016, peste 45% din salariații din Olanda erau angajați cu normă parțială, dar numai 9,9% dintre ei indicau drept motiv principal imposibilitatea găsirii unui loc de muncă cu normă întreagă (în creștere de la 4,5% în 2008), față de 57,8% în România (în creștere de la 51,8% în 2008). Diferențele sunt mai mici când vine vorba de ocuparea cu contract de muncă pe durată determinată, însă rămân semnificative. Astfel, anul trecut 48,2% din persoanele ocupate cu un astfel de contract din Olanda indicau drept motiv principal imposibilitatea găsirii unui loc de muncă cu contract pe durată nedeterminată, față de 76,8% în România. Aceste diferențe reflectă situațiile foarte diferite cu care se confruntă salariații în diferite țări membre ale UE. Dacă în Olanda reglementările existente fac din munca cu normă parțială o opțiune reală pentru angajați, în România munca cu normă parțială este de cele mai multe ori considerabil mai precară decât munca cu normă întreagă, atât în ceea ce privește remunerarea și beneficiile, cât și siguranța locului de muncă sau relația dintre angajat și angajator.

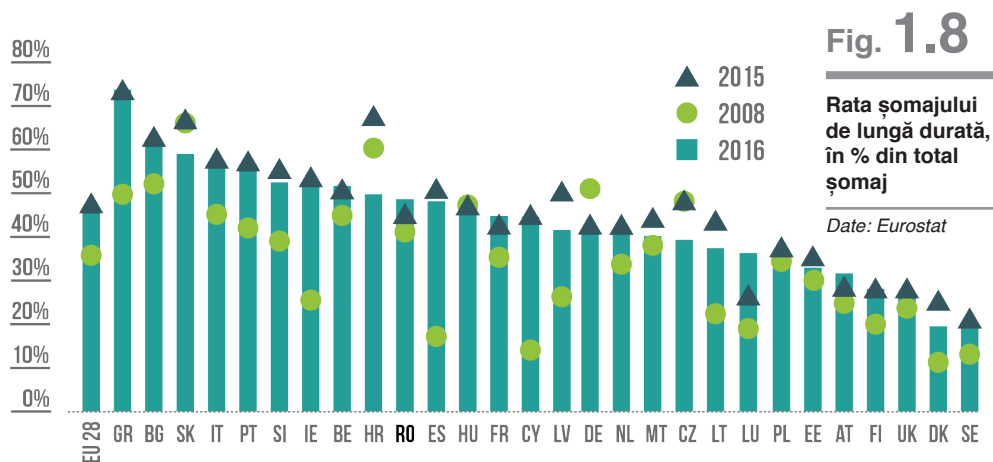
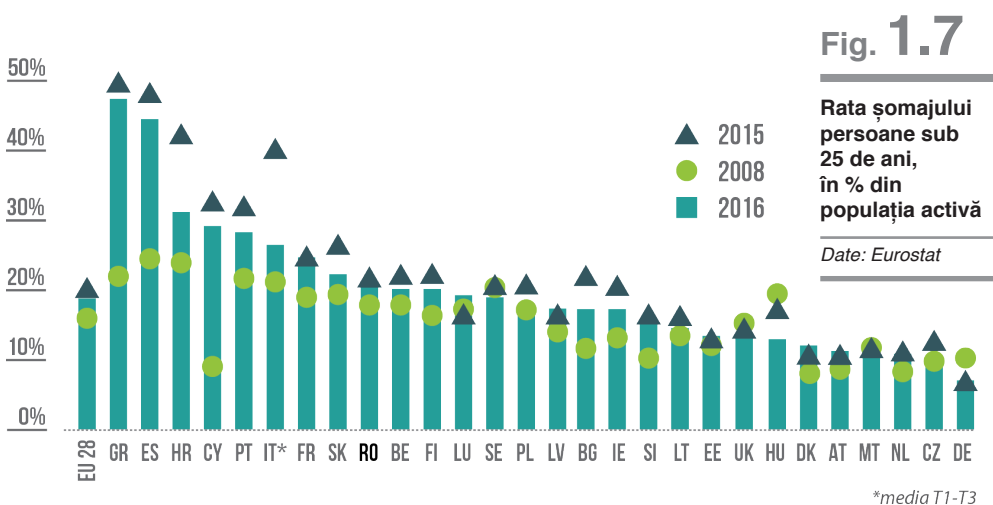
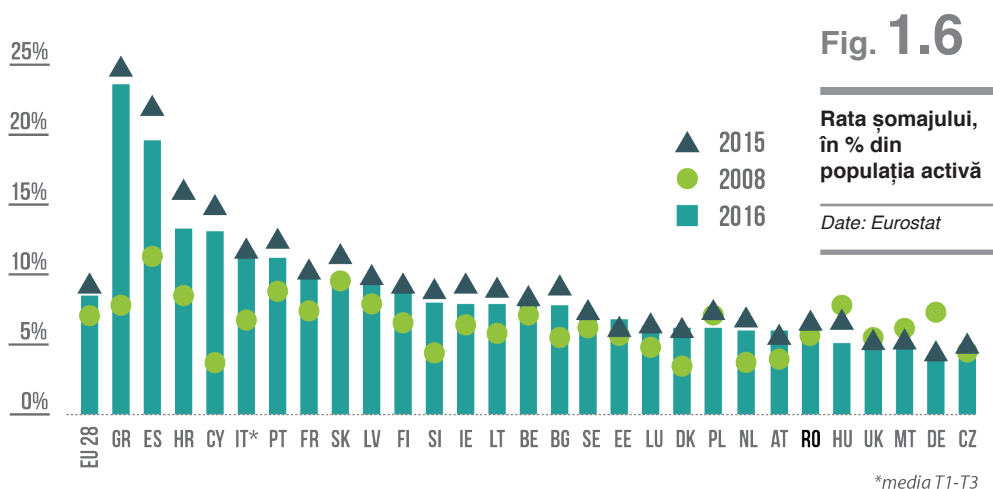


Fig. 1.9

Numărul de ore lucrate și numărul de persoane ocupate în UE, exprimate ca procent din nivelul anului 2008

Date: Eurostat



Corespunzător creșterii ratei ocupării, rata șomajului la nivel european a scăzut în 2016 față de 2015, de la 9,4% la 8,5%, dar rămâne în continuare mult peste cel al anului 2008 [Figura 1.6]. În 2016, doar șapte țări membre au avut un șomaj mai scăzut față de perioada premergătoare crizei. Rata șomajului rămâne foarte ridicată în rândul persoanelor cu un nivel scăzut de educație (16,6% în 2016 față de 11,5% în 2008) precum și în rândul tinerilor (18,7% în 2016 față de 15,6% în 2008). În 2016, rata șomajului în rândul tinerilor ajungea la 47,3% în Grecia, cea mai mică valoare (7%) înregistrându-se în Germania. Chiar dacă în 2016 rata șomajului în rândul tinerilor a scăzut în majoritatea țărilor față de nivelul anului 2015, decalajul față de perioada anterioară crizei rămâne semnificativ [Figura 1.7]. Nivelul crescut al șomajului în rândul tinerilor poartă riscul eroziunii competențelor ceea ce pe termen lung poate duce la un șomaj structural.

De asemenea, șomajul de lungă durată rămâne mult peste cel al anului 2008: în 2016, 46,2% dintre șomeri nu mai avuseseră un loc de muncă de cel puțin 12 luni, față de 36% în 2008. De remarcat și că, în afara câtorva excepții, rata șomajului de lungă durată tinde să stagneze [Figura 1.8]. Alături de tineri și persoanele cu un nivel de educație scăzut, cei care rămân în șomaj pentru mai mult de un an au în continuare șanse semnificativ mai mici de a-și găsi un loc de muncă decât acum opt ani.

Salarizare și productivitate

La nivelul întregii Uniuni Europene, în 2016 remunerarea salariaților a înregistrat o creștere de 0,7% față de 2015. În termeni relativi, cele mai mari creșteri s-au înregistrat în țările din Europa Centrală și de Est [Figura 1.12]. Chiar dacă ne dau o idee asupra tendințelor de evoluție a remunerării, aceste cifre pot fi înșelătoare. Creșterea medie în continuare foarte mică de la nivelul întregii Uniuni ascunde în spate diferențe uriașe de salarizare între țările din Europa Centrală și de Est și membrii mai vechi ai UE. Mai mult, cu excepția Bulgariei, Germaniei și Poloniei, ratele creșterii salariale din perioada 2009-2016 au fost inferioare perioadei 2001-2008 în toate țările europene și în special în țările din Europa Centrală și de Est (ETUI 2017:40). În unele țări, cum este și cazul României, nivelul real al salarizării este încă inferior celui corespunzător anului 2008.

În ce privește ponderea remunerării salariaților în PIB, în 2016 aceasta a scăzut în 10 țări membre față de nivelul anului 2015 [Figura 1.13] și în 12 țări rămâne sub nivelul anului 2008. Cu alte cuvinte, în aceste țări productivitatea a crescut mai rapid decât salariile pentru perioadele respective. Raportat la 2008, Irlanda și România se remarcă prin scăderi masive (-18%

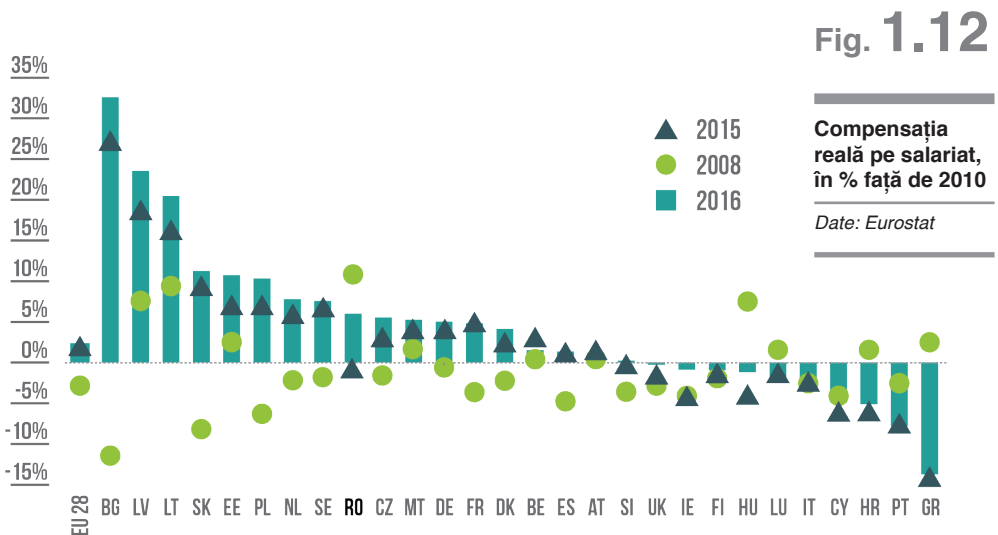
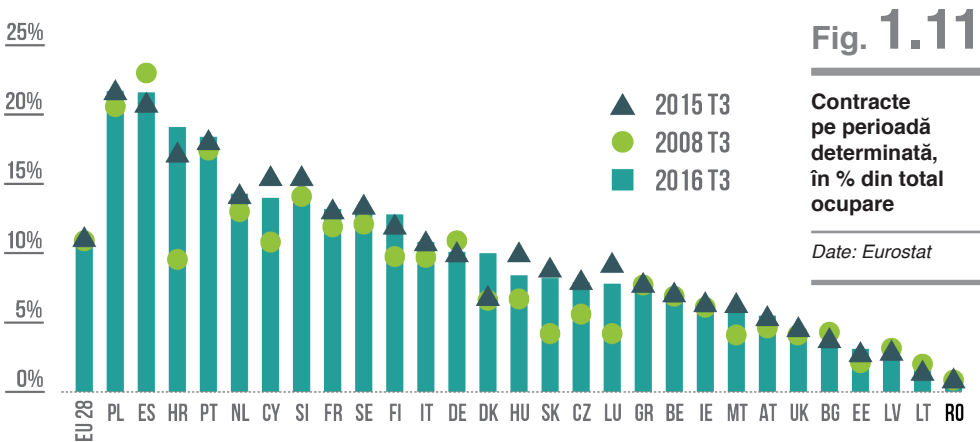
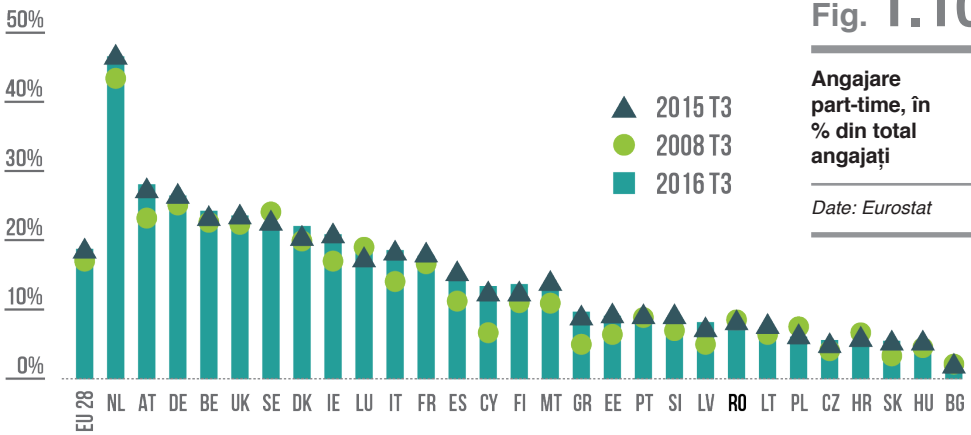


Fig. 1.13

Ponderea ajustată a remunerației salariaților, în % din PIB la prețul factorilor de cost

Date: Eurostat

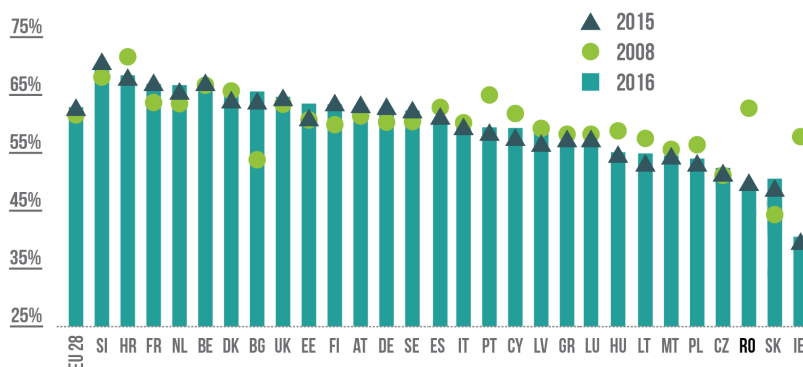
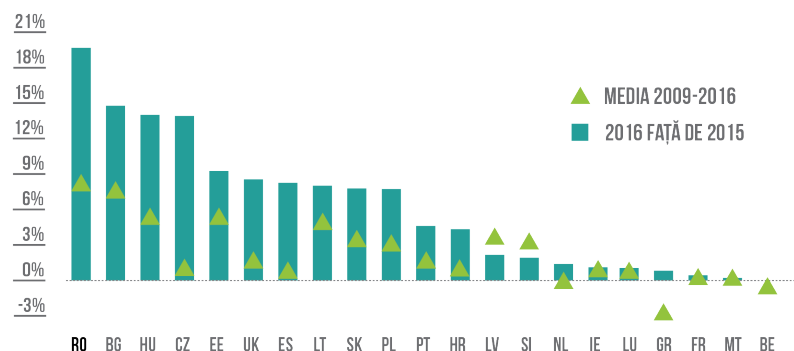


Fig. 1.14

Creșterea reală a salariului minim, în %

Date: WSI Minimum Wage Database



respectiv -13% în 2016 față de 2008). Motivele sunt însă destul de diferite: dacă în această perioadă Irlanda a devenit un punct de atracție pentru marile companii multinaționale, care își redirecționează profiturile prin Irlanda pentru a beneficia de politica fiscală deosebit de avantajoasă a guvernului irlandez, în România avem de-a face, după cum vom vedea, cu o creștere reală a productivității muncii, datorată în bună măsură menținerii unui nivel redus al salariilor și a intensificării muncii.

Valoarea adăugată pe angajat la nivel european este în ușoară scădere în 2016 comparativ cu anul precedent, după ce începând cu 2010 aceasta a crescut constant. Între 2008 și 2016 acest indicator a crescut cu 13%, fapt care se datorează în parte și unei creșteri mai lente a salariilor decât a valorii adăugate în această perioadă. Calculele noastre arată că distribuția valorii adăugate către salariați are o dinamică net inferioară față de distribuția acesteia către acționari.

Ca și în 2014 și 2015, evoluția salariului minim a avut în 2016 o contribuție semnificativă la dinamica de ansamblu, creșterea salariului minim fiind de regulă mult mai semnificativă decât cea a mediilor salariale. Astfel, țările din Europa Centrală și de Est au înregistrat și anul acesta cele mai importante creșteri ale salariului minim [Figura 1.14]. Evaluarea acestor diferențe procentuale trebuie însă să țină cont de nivelul foarte scăzut al salariilor minime în aceste țări în comparație cu statele din vestul Europei. În mod cert, există un interes în creștere față de salariul minim ca mecanism distributiv, atât la nivel european (Comisia Europeană 2016; Drahokoupil 2016; Eurofound 2017) cât și la nivelul Organizației Internaționale a Muncii (OIM 2017:21-29). Potrivit unui raport Eurofound (2017:14-18), în 2016 au avut loc dezbateri privitoare la salariul minim în nu mai puțin de 18 țări membre UE, acestea fiind dublate de o preocupare mai amplă la nivel european față de acest subiect. De asemenea, Organizația Internațională a

Muncii susține politica de creștere a salariului minim pentru a reduce inegalitățile salariale și sărăcia în muncă, insistând totodată asupra importanței negocierilor colective în stabilirea nivelului acestuia. Un raport recent al ETUI (Drahokoupil 2016) despre salariul minim în Europa Centrală și de Est subliniază impactul pozitiv al creșterii salariului minim pentru reducerea sărăciei și a inegalităților salariale, dar și pentru creșterea productivității și trecerea la un model de dezvoltare bazat mai mult pe producția cu valoare adăugată ridicată și mai puțin pe costul redus al forței de muncă.

Creșterile salariului minim nu par a avea efecte negative semnificative asupra ocupării, putând duce chiar la creșteri de productivitate și, pentru țările din Europa Centrală și de Est, putând chiar contribui la abandonarea modelului de dezvoltare bazat pe salarii mici (Drahokoupil 2016). Pentru ca acest lucru să fie posibil atât OIM cât și ETUI atenționează asupra nevoii ca politicile de creștere a salariului minim să fie însoțite de consolidarea rolului negocierilor colective. Evoluția la nivel european din ultimii ani sugerează însă exact contrariul, politica salariului minim devenind un mecanism menit să atenueze impactul crizei și măsurilor de austeritate asupra salariaților în contextul unor relații colective de muncă aflate în declin.

Organizare și negocieri colective

Relațiile colective de muncă sunt în continuare sub presiune pe întreg continentul. Din ce în ce mai răspândite odată cu criza economică de la sfârșitul anilor 2000, politicile de descentralizare a negocierilor colective sub argumentul îmbunătățirii competitivității sunt în continuare predominante în țările din Uniunea Europeană. Actualizarea din septembrie 2016 a bazei de date ICTWSS permite o evaluare retrospectivă a impactului acestor măsuri [Figura 1.15].

În 2013, majoritatea țărilor europene înregistrau o rată de sindicalizare mai scăzută față de 2008; gradul de sindicalizare a crescut semnificativ doar în Italia și Irlanda, cu 3,4 respectiv 2,5 puncte procentuale. Descentralizarea negocierilor colective, indicată de diferența dintre acoperirea negocierilor colective în 2013 și 2008, a fost accentuată mai ales în țările din Europa Centrală și de Est (Slovenia, România, Bulgaria, Slovacia) și în țări sudice afectate profund de criză (Portugalia și mai ales Grecia). Ca urmare a înăsprii generale a condițiilor legislative și economice, acțiunile colective ale lucrătorilor au tins din ce în ce mai mult să ia forma protestelor de stradă, acestea înlocuind

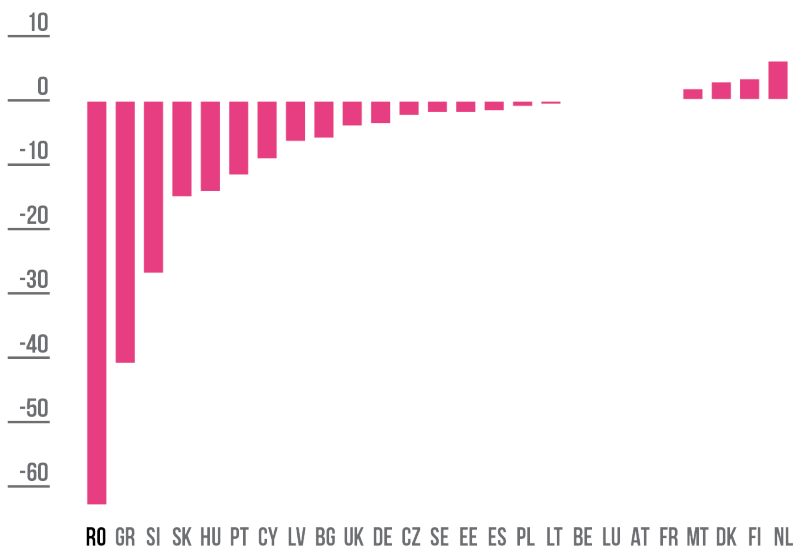


Fig. 1.15

Evoluția acoperirii negocierilor colective, 2013 față de 2008, în puncte procentuale din total salariați

Date: ICTWSS

greva mai ales în țările din Europa Centrală și de Est (ETUI 2016:48-49).

În ce privește informarea și consultarea salariaților la nivel transnațional, în 2017 este așteptată dezbateră asupra directivei europene privitoare la instituirea și funcționarea comitetelor europene de întreprindere (ETUI 2017:61). Potrivit analizelor ETUI (2017:61), la începutul lui 2017 existau 1115 de comitete europene de întreprindere active în 1071 de companii multinaționale, cei peste 20 de mii de membri ai acestora reprezentând peste 17 milioane de salariați din statele UE. Comitetele europene de întreprindere trebuie

să fie consultate în cazul restructurărilor transnaționale, care între 2013 și 2015 au reprezentat aproximativ 7% din totalul restructurărilor anunțate în Europa (ETUI 2017:59), fiind însă responsabile pentru nu mai puțin de 25% din numărul total de locuri de muncă vizate. Potrivit ETUI (2017:59-61), reevaluarea directivei este necesară mai ales în vederea întăririi prerogativelor de negociere ale comitetelor europene de întreprindere, prevenirea transpunerilor în legislațiile naționale fără considerarea aspectelor ce țin de funcționarea practică a comitetelor, precum și îmbunătățirea reală a funcționării acestora dincolo de preluarea practicilor deja răspândite.

PROVOCAREA BREXIT

Ca urmare a referendumului din iunie 2016, Marea Britanie va ieși din Uniunea Europeană la finalul unui proces îndelungat, demarat oficial la sfârșitul lunii martie a acestui an. Pe lângă incertitudinile instituționale și politice provocate de acest eveniment fără precedent, Brexitul ridică o mulțime de semne de întrebare privitoare la evoluțiile economice viitoare și impactul acestora asupra salariaților deopotrivă în Marea Britanie și în UE.

Nimic nu este deocamdată sigur, din moment ce negocierile între guvernul Marii Britanii și autoritățile europene sunt încă în fază incipientă. Există o serie întreagă de scenarii, cele mai sumbre insistând că Brexitul va arunca atât Marea Britanie cât și UE într-o criză economică majoră, mai ales dacă ținem cont de revenirea economică sub așteptări și încă fragilă a ultimilor ani. Analizele mai moderate (e.g., Woodford 2016) susțin că, cel puțin pentru Marea Britanie, impactul va fi măcar parțial pozitiv. O bună parte a dezbaterii se poartă în jurul chestiunilor majore ale migrației și comerțului exterior.

În 2014, odată cu revirimentul migrației intra-UE, Marea Britanie a devenit principala destinație de emigrație la nivelul Uniunii (ETUI 2016:29). Imigrația a și jucat de altfel un rol esențial în campania

pentru Brexit așa că este foarte probabil ca guvernul Marii Britanii să impună restricții severe imigrației pentru muncă din UE, sau cel puțin să limiteze imigrația persoanelor fără calificări înalte. Migrația cetățenilor români către Marea Britanie a crescut într-un ritm accelerat în ultimii ani și mai ales începând cu 2014. Astfel, între 2010 și 2016 numărul de cetățeni români rezidenți în Marea Britanie a crescut de patru ori, ajungând până la aproape 240 de mii de persoane. Inversarea acestei tendințe ca urmare a ieșirii Marii Britanii din UE poate avea consecințe importante pentru dinamica pieței muncii din România, ținând cont că migrația pentru muncă în străinătate este de mai bine de un deceniu cea mai importantă alternativă la găsirea unui loc de muncă în țară. Întoarcerea într-un termen relativ scurt a unui număr masiv de emigranți din Marea Britanie poate crește mai mult sau mai puțin semnificativ rata șomajului în anumite regiuni ale țării. În plus, reducerea substanțială a migrației pentru muncă în Marea Britanie ar avea un impact negativ semnificativ asupra veniturilor rudelor din țară. Potrivit datelor Băncii Mondiale, în 2015, remiterile migranților români din Marea Britanie însumau nu mai puțin de 80 de milioane de euro, sau 3% din totalul banilor trimiși acasă de cetățenii români din străinătate.

Dacă se va adeveri previziunea (e.g., Woodford 2016) că impactul negativ al Brexit

asupra comerțului exterior va fi suportat mai mult de industrie decât de servicii, riscul pentru industria din România nu este deloc neglijabil. Ponderea exporturilor către Marea Britanie a crescut între 2011 și 2016 de la 3,21% la 4,36% din totalul exporturilor României. Ponderea este și mai mare în cazul produselor industriale [Tabelul 1.1], dar și exporturile de alimente, băuturi și tutun sunt importante. Estimările impactului Brexit subliniază că industria alimentară și industria prelucrătoare vor fi cel mai afectate de realinierea relațiilor comerciale dintre Marea Britanie și UE. Este totuși posibil ca interdependența foarte puternică dintre Marea Britanie și Uniunea Europeană să rezulte într-un aranjament care să minimizeze impactul comercial al Brexitului. În orice caz, industria din România poate fi afectată chiar și în absența unor taxe de frontieră pentru exporturile către Marea Britanie. După cum s-a dovedit deja în cazul unei fabrici de textile care exporta întreaga producție către Marea Britanie (Ziarul Financiar 2017), declinul lirei sterline poate scumpi exporturile către Marea Britanie suficient de mult încât să forțeze exportatorii de bunuri sensibile la fluctuațiile de preț să-și

reducă sau chiar să-și închidă activitățile din România.

Din perspectiva dialogului social, Brexitul pune sub semnul întrebării funcționarea comitetelor europene de întreprindere care reprezintă salariați de pe teritoriul Marii Britanii. Potrivit analizelor ETUI (2017:62), 138 de comitete (circa 12% din total) funcționează în prezent în baza legii britanice, majoritatea în metalurgie (31%), servicii (27%) și industria chimică (19%). Totodată, alte 730 de comitete funcționează în cadrul unor companii cu activități în Marea Britanie. Aproximativ 2400 de membri ai comitetelor europene de întreprindere (850 în comitetele care funcționează după legea britanică și 1569 în comitetele care reprezintă salariați britanici în celelalte comitete) ar fi vizati de o eventuală modificare a statutului comitetelor europene de întreprindere ca urmare a Brexit. Ținând cont că negocierile dintre Marea Britanie și UE sunt abia la început, măsura în care aceste comitete și reprezentanți vor putea sau nu să continue să activeze este deocamdată incertă.

Tabelul 1.1 Exporturile României și Uniunii Europene către Marea Britanie și invers în 2015 (% din total exporturi pentru fiecare categorie).

Sursa datelor: UNCTAD. Calcule Syndex.

SECTOR	RO-UK	UK-RO	EU-UK	UK-EU
total	4,3%	2,2%	6,4%	43,8%
alimente și animale vii	2,9%	0,6%	8,9%	71,3%
băuturi și tutun	2,1%	3,8%	7,7%	38,6%
materiale brute, cu excepția combustibilului	0,5%	0,8%	4,9%	39,7%
combustibili minerali, lubrifianți și conexe	0,1%	0,1%	4,4%	73,4%
uleiuri, grăsimi și ceară animală și vegetală	0,1%	0,4%	5,3%	82,8%
chimicale și produse chimice	4,6%	2,5%	6,3%	48,5%
bunuri prelucrate	2,8%	2,4%	5,6%	51,6%
mașini și mijloace de transport	4,5%	2,5%	6,9%	42,2%
diverse produse prelucrate	8,9%	2,6%	6,4%	44,2%
alte mărfuri și tranzacții	4,3%	1,9%	4,2%	8,6%

2.

Situația economică în România

În anul 2016 România a înregistrat o creștere economică de 4,8%, cea mai mare de la începutul crizei [Figura 2.1]. Astfel, PIB a atins nivelul de 745 miliarde lei (166 mld. EUR). Situația este una similară cu cea din anul 2015, creșterea economică înregistrată depășind cele mai optimiste estimări de la începutul anului.

PIB poate fi analizat din punct de vedere al resurselor și al utilizatorilor. Pe partea de resurse, exista mai multe aspecte care trebuie evidențiate:

- Cea mai semnificativă contribuție la creșterea PIB-ului a fost cea a **comerțului**, de 1,8 puncte procentuale. În condițiile în care ponderea sa în economia națională este de doar 18%, acest sector a contribuit cu aproximativ 37% la creșterea PIB.
- **Serviciile** – și aici ne referim în special la sectoarele Informații și comunicații și Servicii administrative – au avut împreună un impact pozitiv de 1,3 puncte procentuale, sau 27% din creșterea PIB.
- **Industria** a contribuit cu doar 0,4 puncte procentuale la creșterea PIB.
- **Construcțiile** au avut o evoluție ușor pozitivă, cu toate că marile proiecte de infrastructură au fost practic inexistente.

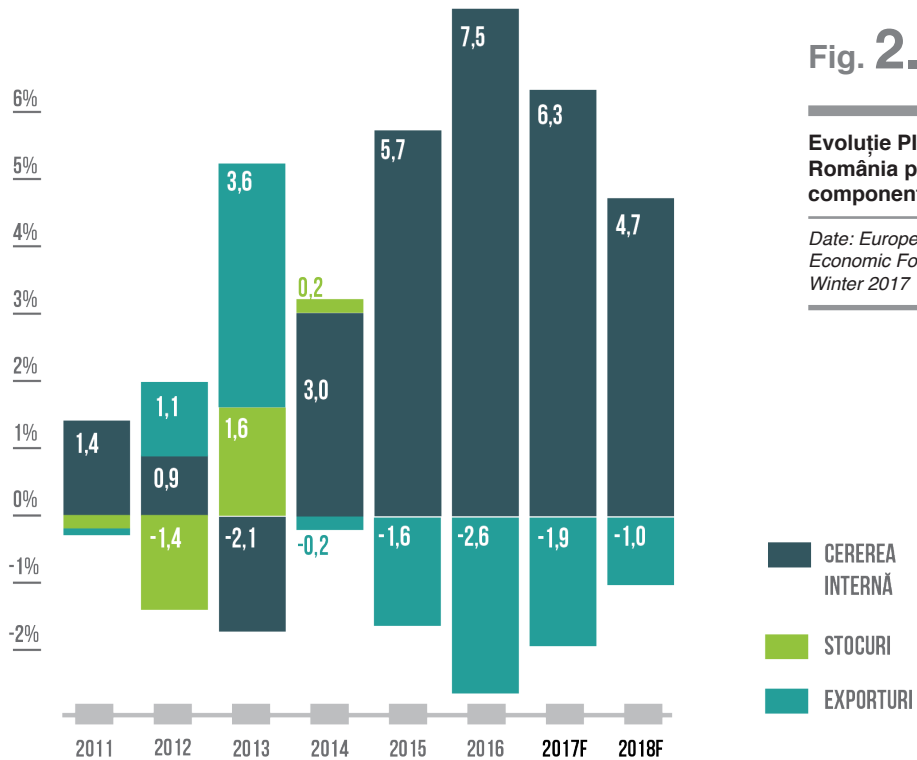
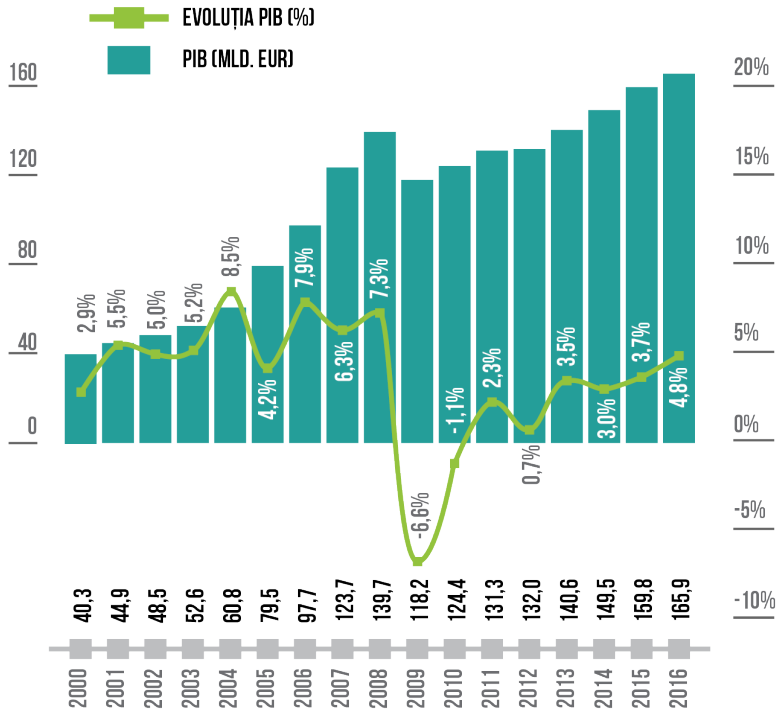
În ceea ce privește utilizările, cea mai importantă componentă este cea a consumului intern. Conform datelor Institutului Național de Statistică (INS), contribuția acestuia la

creșterea PIB a fost de 4,9%, în timp ce Comisia Europeană a estimat un procent de 7,5% [Figura 2.2]. Dincolo de diferențele de calcul, ceea ce trebuie reținut este că avansul economiei s-a bazat foarte mult pe creșterea consumului, iar în condițiile în care producția industrială națională n-a avansat la fel de mult, creșterea cererii a fost acoperită din importuri. Cauzele care au dus la creșterea consumului au fost de natură fiscală (reducerea anumitor taxe și impozite), dar și de natură administrativă (majorarea salariului minim pe economie sau creșterea nivelului salarial în sectorul bugetar).

Estimările pentru următorii doi ani variază în funcție de instituțiile care emit aceste estimări:

- Comisia Națională de Prognoză estimează o creștere a PIB pentru anii 2017 și 2018 de 5,2%, respectiv 5,5%. Pentru anul 2017 se estimează că industria va avea o contribuție la PIB de 1,4%, aproape de 4 ori mai ridicată decât în 2016.
- Comisia Europeană estimează că ritmul de creștere al PIB va încetini în următorii 2 ani, atingând nivelurile de 4,3% și 3,7%.

Impactul creșterii consumului nu a întârziat să producă efecte asupra balanței comerciale. Cererea internă a determinat o creștere a importurilor vizibilă în majoritatea segmentelor economice. Conform Eurostat, deficitul comercial s-a extins până la valoarea de



9,7 mld. EUR (+15,5%) [Figura 2.3]. Cele mai importante scăderi ale balanței comerciale au fost înregistrate pentru produsele chimice și, surprinzător, pentru produsele agroalimentare și animale vii. În condițiile în care România are cel mai mare potențial agricol din regiune, creșterea importurilor scoate în evidență problemele structurale din agricultură, acolo

unde productivitatea este scăzută, mijloacele tehnologice sunt adesea învechite sau chiar inexistente, iar competitivitatea produselor românești este slabă. Singura categorie care a înregistrat un surplus al balanței comerciale este cea a mașinilor și a echipamentelor de transport, dar chiar și aceasta a înregistrat o scădere de peste 50% comparativ cu 2015.

Fig. 2.3

Evoluția balanței comerciale a României, în mld. EUR

Date: Eurostat

■ BALANȚA COMERCIALĂ
■ TOTAL EXPORTURI
● TOTAL IMPORTURI

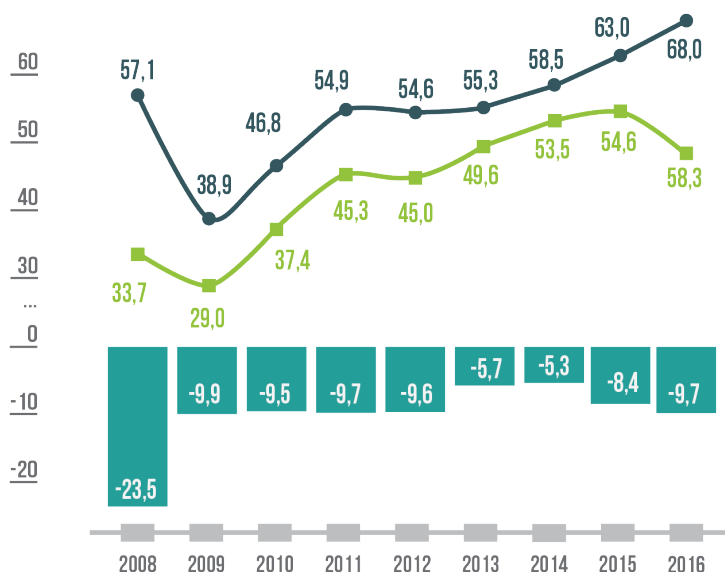


Fig. 2.4

Deficitul bugetar, în % din PIB

Date: European Economic Forecast - Winter 2017

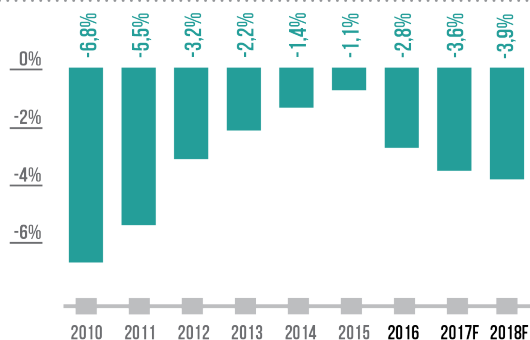
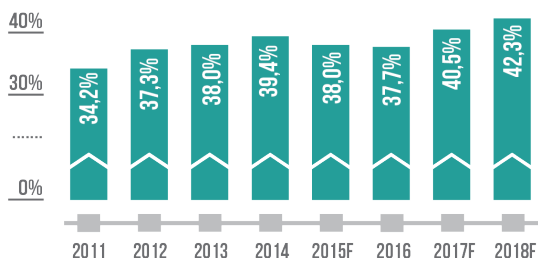


Fig. 2.5

Datoria publică a României, în % din PIB

Date: OECD



O analiză mai detaliată a schimburilor comerciale, pe categorii de produse, pune în lumină anumite problematici ale economiei românești:

- Scăderea deficitului comercial pentru combustibili, ca urmare a scăderii prețului la petrol;
- O creștere a surplusului comercial pentru produsele din lemn, cu excepția mobilierului. Problema defrișărilor este una de actualitate în România, exportul de masă lemnoasă fiind în creștere de la an la an și constând în produse neprelucrate (bușteni, cherestea), care apoi se reîntorc în economie sub formă de produse cu valoare adăugată ridicată (ex. mobilă);
- Deficitul comercial pentru mașini, aparate și echipamente electrice a scăzut la jumătate în perioada 2008-2015 ca urmare a creșterii numărului de producători pe acest segment din țara noastră, segment ce își va continua dezvoltarea și în 2017, producătorul turc Arcelik urmând să construiască o fabrică nouă în județul Dâmbovița;
- De departe, cel mai mare impact asupra balanței comerciale o are sectorul auto. Dacă în 2008 deficitul comercial atingea 3 mld. EUR, în prezent surplusul generat se apropie de 3,5 mld. EUR, reflectând succesul de care se bucură România în acest sector al economiei.
- Conform BNR, este de notat evoluția exporturilor de tip medium high-tech, care au crescut semnificativ în 2016. Consolidarea acestei tendințe ar trebui să reprezinte o prioritate pentru perioada următoare, prin atragerea investițiilor în sectoare cu valoare adăugată mare, respectiv prin crearea premiselor pentru intensificarea activității de comerț exterior în ramuri care implică un nivel înalt de tehnologie, consolidarea avantajelor competitive și majorarea capacității firmelor autohtone de a se adapta la standardele ridicate ale piețelor externe.

În 2016, deficitul de cont curent s-a dublat ajungând la 4,1 mld. EUR, principala cauză fiind deficitul veniturilor primare unde sunt

incluse și dividendele repatriate de către companiile străine care activează în România. În același timp, deficitul bugetar a înregistrat o valoare de 2,8% din PIB [Figura 2.4], în creștere față de anul precedent, dar în limitele pragului de 3% din PIB, stabilit prin tratatul european. Datoria publică a scăzut ușor în 2016, dar se așteaptă o creștere în 2017 [Figura 2.5].

În acest context macroeconomic, noi măsuri fiscale și bugetare intră în vigoare începând cu 2017:

- Scăderea cotei TVA cu 1 punct procentual, la 19%;
- Eliminarea unor taxe și impozite precum taxa pe stâlp;
- Creșterea salariilor bugetarilor;
- Creșterea salariului minim brut și implicit a punctului de pensie.

Investițiile publice reprezintă un factor cu impact major pentru dezvoltarea economică și socială a unei țări și în același timp în mod indirect un indicator care poate atrage investitori străini. Acestea au reprezentat punctul slab al României în 2016: dacă investițiile de capital au avut o creștere ușoară, fondurile europene atrase au scăzut de aproape 4 ori în raport cu anul precedent. O explicație ar fi aceea că în 2015 au fost încasate sume importante pentru perioada 2007-2013. Chiar și așa, absorbția fondurilor structurale în 2016 a fost la jumătate față de ceea ce se bugetase la începutul anului.

Previziunile pentru anul 2017 arată diferențe față de anii anteriori în ceea ce privește originea sumelor pentru investiții: astfel, din cele 34,4 miliarde lei destinate investițiilor, peste 60% (aproximativ 22 mld. lei) vor veni din fonduri nerambursabile. Aceasta ar însemna că investițiile de capital de la bugetul de stat vor fi în sumă de aproximativ 12,4 miliarde lei, respectiv o diminuare cu 35% față de anul precedent. Având în vedere istoricul privind rata de absorbție a fondurilor europene, limitarea surselor proprii de finanțare ridică semne de întrebare cu privire la ce proiecte de investiții vor reuși să fie dacă nu finalizate, cel puțin finanțate.

Situația companiilor

În 2016, numărul companiilor a crescut ușor cu 4,5%, depășind pragul de 800 de mii [Figura 2.6]. Cele mai recente date arată că dintre acestea doar 66% sunt companii active. Procentul companiilor active este în continuă scădere de la începutul crizei. Economia de piață a scos din activitate companiile care nu au avut un bilanț suficient de solid pentru a rezista în perioadele de recesiune ale ciclurilor economice.

Gradul de concentrare al economiei românești este foarte ridicat. Conform unui studiu CredInfo, 4% din companiile active din România produc 42% din cifra de afaceri și 92% din profitul generat în țară. Gradul ridicat de concentrare este o problemă importantă pentru stabilitatea financiară a celorlalte companii și poate chiar existența lor pe piață. Este evident că cele mai vulnerabile companii sunt IMM-urile, care reprezintă un segment structural pentru economia țării, nu doar economic, dar și social. Dacă situația când profiturile sunt concentrate de un număr mic de companii va continua, există riscul ca tot mai multe companii mici să fie afectate, chiar dacă o parte din ele vor rezista

sub forma unor „sateliți” ai marilor jucători sau sub forma unor jucători care să acopere zone limitate ale pieței.

Cumulat, companiile din România au înregistrat o creștere de 4,3% a cifrei de afaceri în 2015 [Figura 2.7], iar ratele profitului operațional și a profitului net au crescut la rândul lor, reflectând dinamica pozitivă a economiei [Figurile 2.8-2.9]. Cel mai dinamic sector din punct de vedere al profitabilității este cel al fabricării substanțelor și a produselor chimice: profitul net a crescut de 4,4 ori în 2015 față de anul anterior. Dinamici importante sunt înregistrate și în sectorul auto (+67%) și în cel al serviciilor în tehnologia informației (+34%).

Pe de altă parte, numărul companiilor care au intrat în insolvență a scăzut în 2016 cu 20% față de anul precedent [Figura 2.10]. Numărul de salariați din aceste companii a fost de aproximativ 70 de mii, cu 14% mai mic decât în 2015 [Figura 2.11]. Conform studiului Coface, cele mai afectate industrii au fost cele ale produselor textile, construcțiilor și Horeca. Aceste industrii folosesc intens capitalul uman, adesea plătit cu salariul minim pe economie [Figura 2.12].

Partea pozitivă este reprezentată de scăderea numărului de insolvențe printre companiile cu o cifră de afaceri de peste 1 milion de euro. Totuși, câteva insolvențe răsunătoare au fost înregistrate

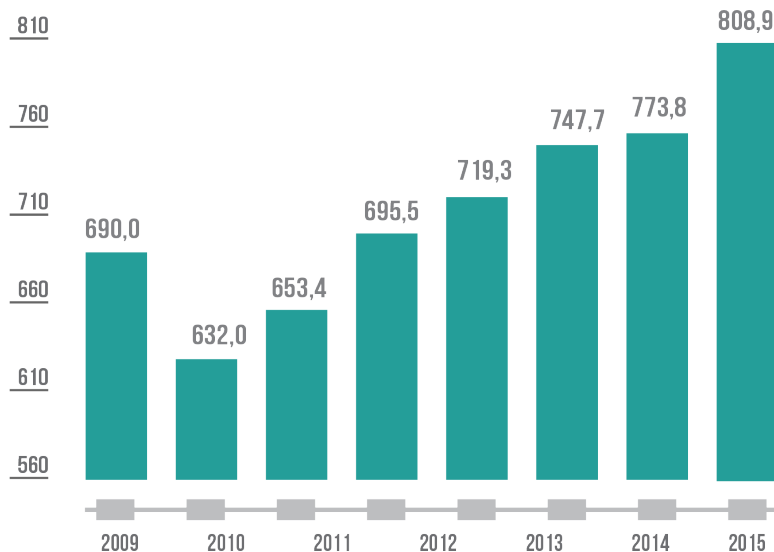


Fig. 2.6

Numărul de companii active, în mii

Date: RECOM

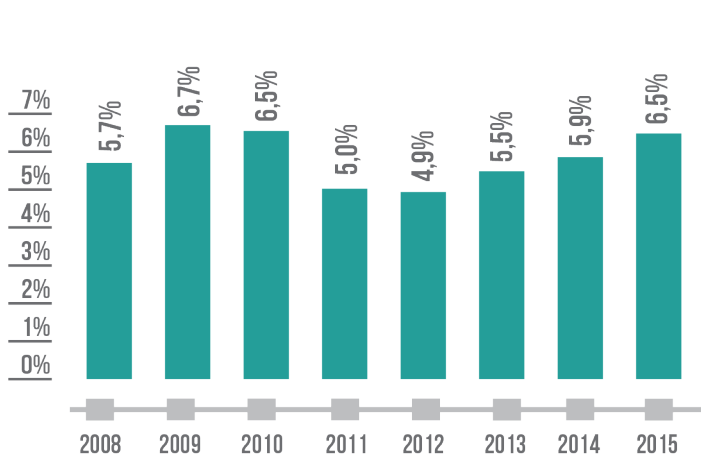
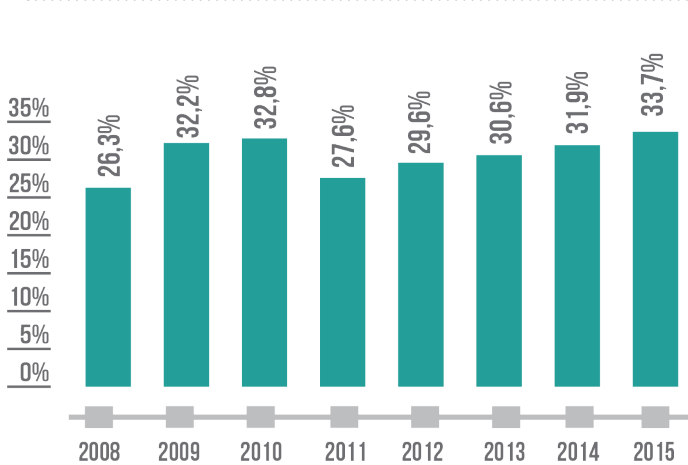
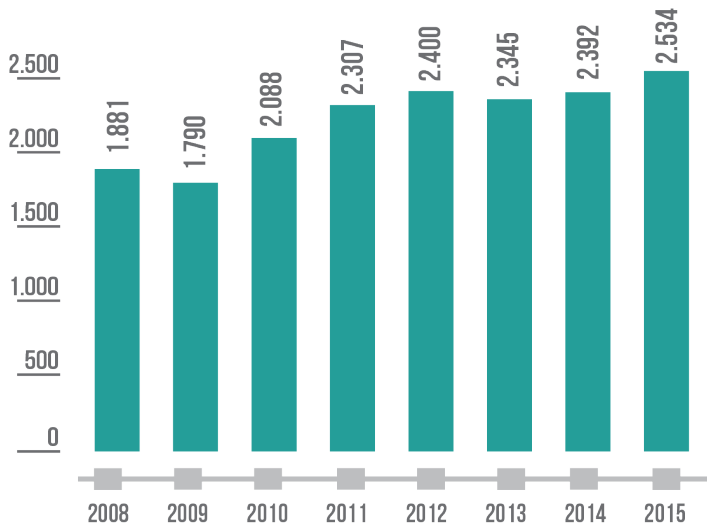


Fig. 2.10

Evoluția numărului de insolvențe

Date: COFACE -
Studiul insolvențelor
în România - 2017

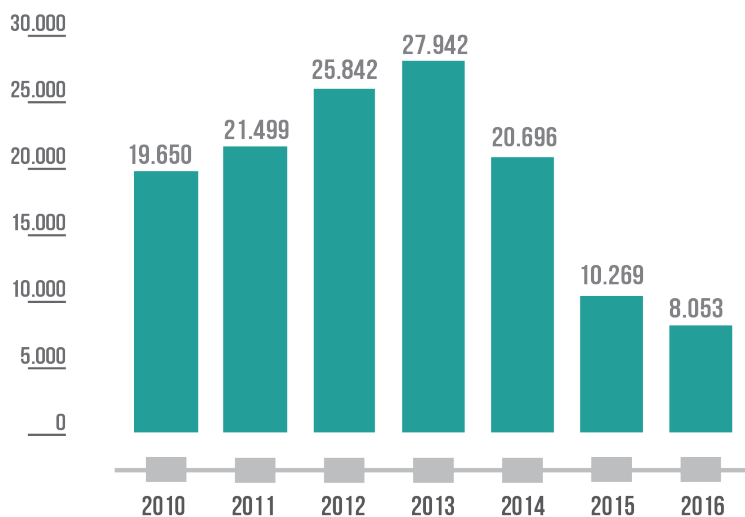


Fig. 2.11

Numărul de insolvențe în funcție de cifra de afaceri

Date: COFACE -
Studiul insolvențelor
în România - 2017

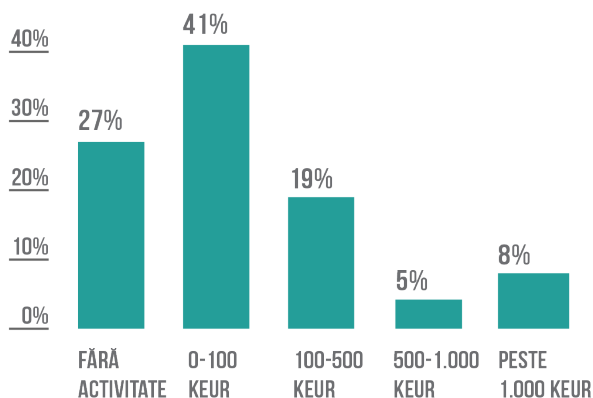
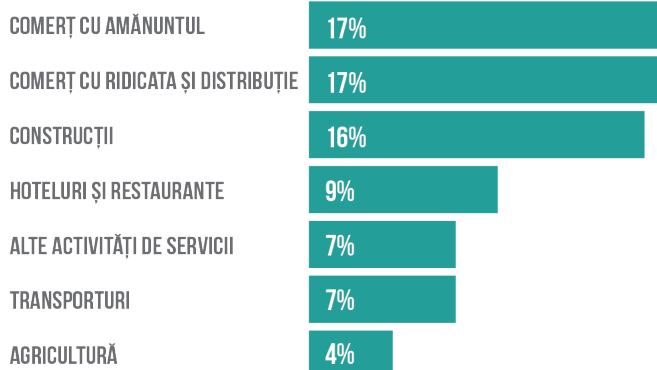


Fig. 2.12

Gradul de insolvabilitate pe sectoare

Date: COFACE -
Studiul insolvențelor
în România - 2017



În companiile mari, mai ales în sectorul energiei electrice și termice: Electrocentrale București, RADET București, CET Govora, Societatea de Servicii Hidroenergetice Hidroserv, companii care cumulau un număr total de aproape 8.000 de salariați și aveau un capital majoritar de stat.

În general, companiile din România au evoluat pozitiv în ultimii ani, ratele agregate de performanță îmbunătățindu-se constant, iar investițiile străine au fost la rândul lor pe o pantă ascendentă. Situația actuală scoate în evidență sectoare precum cel al industriei auto și cel al sectorului IT, iar în lumina creșterii consumului și sectorul de comerț, însă este nevoie de un suflu nou și în alte sectoare, precum și de o încurajare a capitalului privat românesc.

Investiții străine directe

În 2016, investițiile străine directe (ISD) și-au continuat creșterea reluată începând cu 2013.

Fluxul net de ISD în România în 2016 a fost de aproximativ 4,1 miliarde de euro, totuși foarte departe de vârful de 9,5 miliarde de euro atins în 2008 [Figura 2.13]. Soldul ISD la sfârșitul lui 2016 era de puțin peste 68 de miliarde de euro, cu 40% mai mare decât la sfârșitul lui 2008.

Revenirea pe creștere a ISD s-a realizat însă preponderent în anumite sectoare, stagnând și chiar scăzând în altele. Industria prelucrătoare rămâne cea mai importantă țintă pentru ISD, aceasta crescându-și ponderea de la 31,3% din soldul total la sfârșitul lui 2008 la 31,8% la finele lui 2015 [Figura 2.14]; diferența de 0,5 puncte procentuale corespunde unui sold suplimentar de 5,2 miliarde de euro. Ramura energie electrică, termică, gaze și apă a cunoscut de asemenea o creștere semnificativă de 3,6 miliarde de euro, sărind de la 5,6% din soldul total în 2008 la 9,8% la sfârșitul lui 2015. De notat faptul că atât industria prelucrătoare, cât și cea a energiei au beneficiat în această perioadă de ajutoare de stat substanțiale pentru facilitarea de noi investiții. De cealaltă parte, intermedierea financiară și asigurările, construcțiile și tranzacțiile imobiliare,

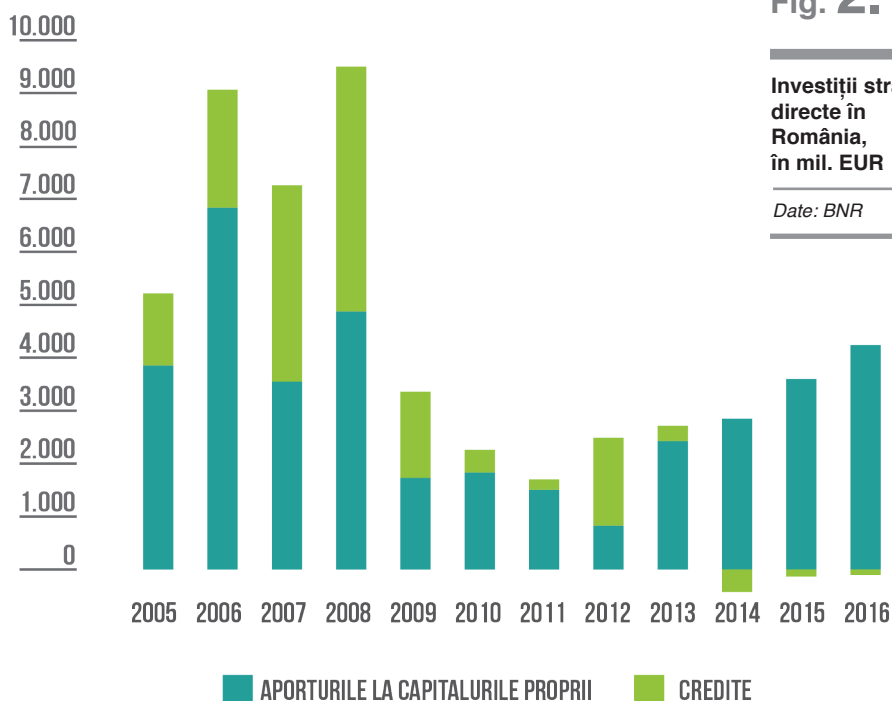


Fig. 2.14

Structura
soldului ISD,
2008 și 2015,
în mil. EUR și %.

Date: BNR

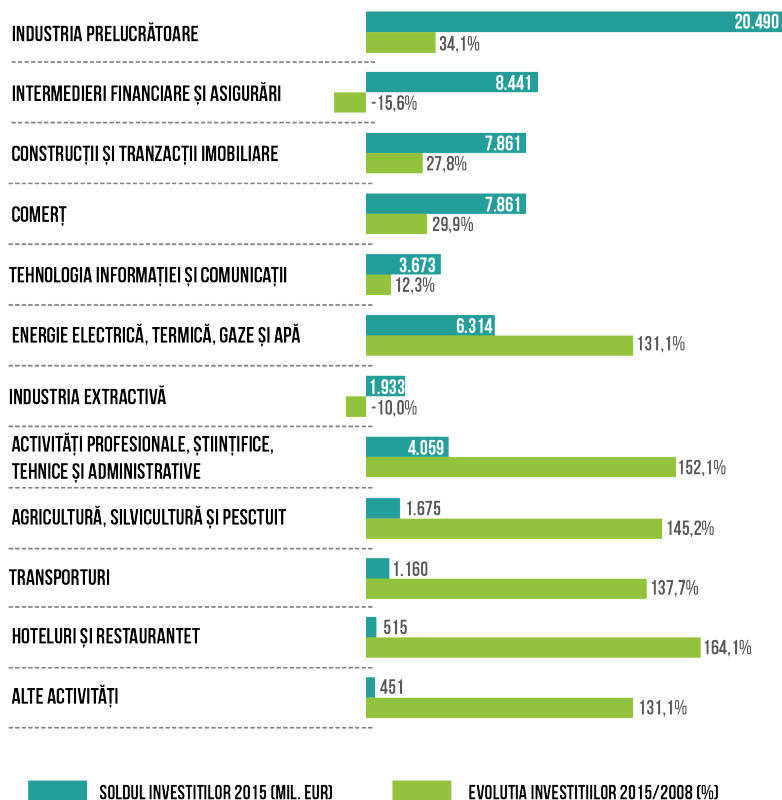
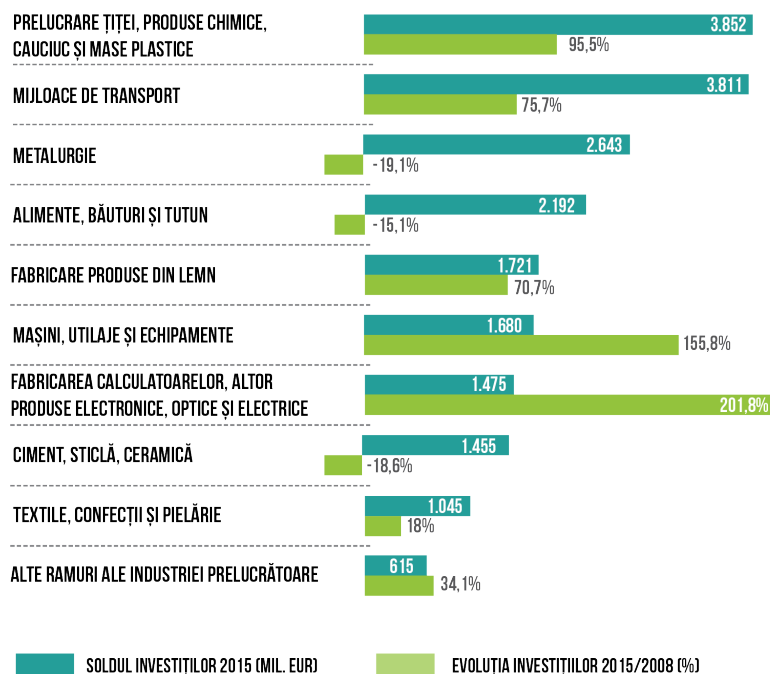


Fig. 2.15

Structura
soldului ISD
în industria
prelucrătoare,
2008 și 2015,
în mil. EUR și %.

Date: BNR



industria extractivă, comerțul și tehnologiile informaționale și-au redus ponderea în soldul total. Cele mai importante evoluții negative le-au avut intermedierele financiare și asigurările (-7,4 puncte procentuale din soldul total) și industria extractivă (-1,4 puncte procentuale), acestea fiind și singurele ramuri pentru care soldul ISD a scăzut și în cifre absolute, cu 1,56 miliarde respectiv 214 milioane de euro.

În ce privește industria prelucrătoare, cele mai mari investiții străine directe s-au făcut în prelucrarea de țitei, produse chimice, cauciuc și mase plastice (+1,88 miliarde de euro), producerea mijloacelor de transport (+1,64 miliarde de euro), fabricarea calculatoarelor și a altor produse electronice (+987 milioane de euro), a mașinilor, utilajelor și echipamentelor (+1,02 miliarde de euro), în industria prelucrătoare de lemn (+713 milioane de euro). Industria textilelor, confecțiilor și pielăriei și-a redus ponderea în totalul ISD în ciuda creșterii soldului cu 159 milioane de euro. Totodată, trei ramuri industriale au cunoscut o scădere atât în termeni relativi, cât și în termeni absoluți: metalurgia (-8,5 pp în totalul ISD, în scădere cu 625 milioane de euro), industria alimentară, a băuturilor și tutunului (-6,2 pp, în scădere cu 389 milioane de euro) și industria cimentului, sticlei și a ceramicii (-4,6 pp, în scădere cu 332 milioane de euro) [Figura 2.15].

În ceea ce privește distribuția geografică a ISD, capitala rămâne de departe principala

destinație, soldul regiunii București-Ilfov între sfârșitul lui 2008 și începutul lui 2016 fiind de 7,6 miliarde de euro, ceea ce reprezintă 59,3% din soldul total, în scădere față de 62,7% la sfârșitul lui 2008. După București, centrul rămâne a doua regiune în cifre absolute, cu un sold de 5,8 miliarde de euro la sfârșitul lui 2015 (+1,65 miliarde față de 2008). Regiunea cea mai dinamică s-a dovedit a fi vestul țării, ponderea acesteia în soldul total crescând cu 4,3 puncte procentuale (+2,58 miliarde de euro) în aceeași perioadă. Singura regiune în care soldul total a scăzut a fost sud-estul țării, care la finele lui 2015 avea un sold ISD mai mic cu 663 de milioane de euro față de 2008. Chiar și lăsând la o parte capitala, distribuția geografică a ISD este extrem de inegală: la sfârșitul lui 2015, soldul total regiunii de nord-est era de aproape 3 ori mai mic decât al regiunii centrale [Figura 2.16].

În concluzie, chiar dacă investițiile străine au continuat să crească și în 2016, ritmul creșterii este mult inferior perioadei anterioare crizei. Noile investiții s-au concentrat mai ales în industria prelucrătoare și energie, impulsionate și de schemele de ajutor de stat. Spre deosebire de perioada pre-criză, metalurgia nu mai este cea mai importantă ramură pentru ISD, industria chimică și a petrolului și industria mijloacelor de transport luându-i acest loc. De asemenea, decalajele dintre regiuni s-au accentuat, în favoarea centrului și a vestului țării, unde se concentrează investițiile în

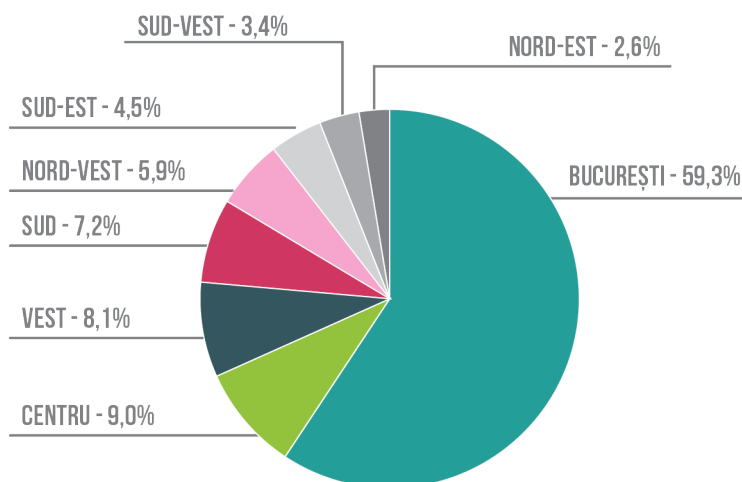


Fig. 2.16

Distribuția pe regiuni a soldului ISD, 2015.

Date: BNR

industria prelucrătoare și mai ales în industria mijloacelor de transport. Din acest punct de vedere, există decalaje importante nu numai între vestul și estul țării, ci și între regiuni alăturate, cum sunt vestul și sud-vestul țării.

Capitalul străin și capitalul autohton

Potrivit analizelor realizate de Ziarul Financiar și Patronatul Investitorilor Autohtoni (Ziarul Financiar și PIAROM 2016; 2017), în 2015 companiile cu capital străin erau semnificativ mai puține (36,9 mii, față de 433,9 mii de companii cu capital autohton), însă cumula o cifră de afaceri mai mare (580 de miliarde

de lei, față de 551 de miliarde) [Tabelul 2.1]. Firmele cu capital străin sunt deci mult mai mari ca dimensiuni și mai puternice din punct de vedere financiar, având totodată un număr total de angajați de aproape două ori mai mic decât firmele cu capital românesc (1,18 milioane, față de 2,49 milioane) și o productivitate de 2,2 ori mai mare (491 de mii de lei anual cifră de afaceri per angajat, față de 221 de mii). Pe de altă parte, profitabilitatea declarată a companiilor cu capital românesc a fost în 2015 de 3 ori mai mare în cifre absolute decât cea a companiilor cu capital străin (27 de miliarde de lei, față de 9 miliarde de lei).

În 2015, profitabilitatea medie pe salariat în firmele cu capital românesc a fost cu 42% mai mare decât în firmele cu capital străin.

Tabelul 2.1. Capitalul străin și cel autohton: număr de companii, cifră de afaceri totală, rezultat net total și număr total de angajați.

Sursa datelor: Ziarul Financiar și PIAROM (2016; 2017).

Capital	COMPANII (MII)		VÂNZĂRI (MLRD RON)		REZULTAT (MLRD RON)		ANGAJAȚI (MLN)	
	străin	RO	străin	RO	străin	RO	străin	RO
2008	43,9	463,5	480	497	0	15	1,2	3,16
2009	42,6	444,2	477	445	3	4	1,1	2,61
2010	38,7	405,6	512	443	11	5	1,09	2,75
2011	38,3	406,0	541	504	-7	5	1,12	2,56
2012	38,1	416,2	490	529	-4	5	1,12	2,73
2013	38,0	423,6	509	514	2	6	1,14	2,58
2014	38,2	422,8	536	509	-2	14	1,18	2,44
2015	36,9	433,9	580	551	9	27	1,18	2,49

Tabelul 2.2. Capitalul străin și cel autohton: cheltuieli de personal și salariu mediu net lunar.

Sursa datelor: Ziarul Financiar și PIAROM (2016; 2017).

Capital	CHELTUIELI DE PERSONAL (MLRD RON)		CHELTUIELI DE PERSONAL (% DIN CA)		SALARIU MEDIU NET LUNAR (RON)	
	străin	RO	străin	RO	străin	RO
2013	46	50	9,04	9,73	1927	921
2014	49	53	9,14	10,41	1972	1034
2015	59	57	10,17	10,43	2429	1121

Totodată, pentru perioada 2011-2015, firmele cu capital străin au cumulat pierderi de 2 mii de lei pe salariat în medie, pe când firmele cu capital autohton au înregistrat un profit mediu cumulat de 23 de mii de lei pe salariat. În spatele acestor pierderi importante ale firmelor străine se pot ascunde transferuri de profit care pot afecta rentabilitatea declarată a forței de muncă în România față de alte țări europene.

Profitabilitatea redusă a firmelor cu capital străin ridică semne de întrebare în privința măsurii în care acestea declară profitul real (Ziarul Financiar și PIAROM 2017:8) sau măsura în care acestea transferă profiturile realizate în România spre alte țări cu fiscalitate redusă. În orice caz, este de remarcat „profitabilitatea istorică” a capitalului românesc în 2015, randamentul investițional fiind „excepțional, chiar și pentru piețele emergente” (Ziarul Financiar și PIAROM 2017:13). Așadar, creșterea economică susținută a ultimilor doi ani s-a făcut puternic resimțită în profitabilitatea companiilor și mai ales a celor românești.

În ce îi privește pe salariații sectorului privat, se observă majorarea continuă a efectivelor în companiile străine începând cu 2011. Impactul crizei pare să fi fost mult mai semnificativ în companiile cu capital românesc, numărul total al salariaților atingând un minim în 2014 și crescând ușor începând cu anul următor. Cu alte cuvinte, profitabilitatea „istorică” a firmelor cu capital românesc a fost atinsă cu un număr la fel de „istoric” de mic de salariați. Cel puțin nominal, productivitatea salariaților (măsurată ca cifră de afaceri pe salariat) din companiile cu capital românesc a crescut între 2008 și 2015 cu nu mai puțin de 40%.

Chiar dacă au semnificativ mai puțini salariați, în 2015 companiile cu capital străin au cheltuit, în cifre absolute, mai mult cu salariații: 59 de miliarde de lei față de 57 de miliarde de lei în companiile cu capital românesc [Tabelul 2.2. Ponderele cheltuielilor de personal în totalul cifrei de afaceri este însă ușor mai mare în companiile cu capital românesc (10,34% față de 10,17%), chiar dacă decalajul s-a restrâns semnificativ pe parcursul lui 2015. Nu este surprinzător că aceste cifre implică o diferențiere salarială substanțială, companiile

cu capital străin oferind în medie salarii de aproximativ 2,2 ori mai mari decât companiile cu capital românesc.

Și distribuția pe sectoare este extrem de asimetrică, capitalul românesc fiind majoritar în servicii, transporturi, comerț, construcții și industria alimentară, pe când capitalul străin domină sectoare precum prelucrarea petrolului, fabricarea mijloacelor de transport, telecomunicații, metalurgie sau fabricarea echipamentelor electrice. Dominația capitalului străin în industrie, și în special în sectoare predominant exportatoare, cum este industria automobilelor, face ca firmele cu capital românesc să aibă o pondere redusă în exporturile totale. Astfel, companiile cu capital românesc realizează doar 22% din exporturile industriei prelucrătoare (Ziarul Financiar și PIAROM 2017:37). Chiar și în sectoarele unde au ponderea cea mai semnificativă în exporturile totale, companiile cu capital românesc sunt minoritare: industria cimentului, sticlei și a ceramicii (45% din exporturi), industria alimentară, a băuturilor și a tutunului (39%), industria textilelor, confecțiilor și pielăriei (36%) (Ziarul Financiar și PIAROM 2017:37).

O altă observație interesantă care reiese din aceste studii este discrepanța dintre cifra de afaceri comparativ mai mare a companiilor cu capital străin și valoarea adăugată considerabil mai scăzută produsă de acestea (Ziarul Financiar și PIAROM 2017:31-36). Spre exemplu, pentru o producție totală de 48 de miliarde de lei în 2013, valoarea adăugată în industria automobilelor s-a ridicat la doar 10 miliarde de lei, sau 21% din producția totală. Explicația rezidă în faptul că întreprinderile cu capital străin sunt nu numai mari exportatoare, ci și mari importatoare de bunuri intermediare, care sunt doar asamblate în România și apoi retrimise la export. O altă explicație ar putea fi prețurile mici la export, care permit multinaționalelor să păstreze o parte importantă din valoarea adăugată în țările de desfacere sau în centre de profit din țări cu fiscalitate redusă. În concluzie, contribuția companiilor cu capital străin la formarea PIB este semnificativ mai redusă decât ar putea să sugereze analiza strict în termenii cifrei de afaceri.

Distribuția creșterii economice

Revenirea pe creștere a economiei României din ultimii ani nu s-a făcut resimțită în mod egal pentru angajați și angajatori. Ponderea neajustată a remunerării salariaților în PIB a crescut ușor, de la 32,2% în 2015 la 34,2% în 2016 [Figura 2.17], România situându-se departe de media europeană (47,5%) și reușind să depășească doar Grecia, aflată într-o criză profundă, și Irlanda, care a devenit un antrepozit pentru profiturile companiilor multinaționale ca urmare unei politici fiscale foarte permissive (vezi și capitolul anterior, secțiunea despre salarizare în context european). Însă această perspectivă nu este neapărat cea mai corectă, ținând cont și de faptul că o bună parte din populația ocupată din România nu este salariată (vezi capitolul despre piața muncii), veniturile lucrătorilor pe cont propriu fiind atribuite ca venituri ale capitalului. Într-adevăr, odată ce este luată în calcul această distorsiune, ponderea (ajustată) a remunerării salariaților în PIB ajunge la aproximativ 50,2% în 2016. Tendința descrescătoare pare însă și mai accentuată în cazul ponderii ajustate, aceasta scăzând cu aproape 13 puncte procentuale între 2008 și 2016. La fel ca în

cazul ponderii neajustate, România este din acest punct de vedere antepenultima țară la nivel european, după Slovacia (50,1% în 2016) și Irlanda (40,5%).

Cel mai recent raport asupra salarizării la nivel global al Organizației Internaționale a Muncii (OIM 2017) semnalează tendința de reducere a ponderii remunerării salariaților în PIB la nivel global, subliniind totuși că, cel puțin la nivel european, această evoluție negativă a fost cel mai mult vizibilă în România atât până, cât și după criza 2009/2010 (OIM 2017:19). Autorii raportului atribuie această tendință globalizării economice, schimbărilor tehnologice, subrezirii mecanismelor de reglementare a piețelor muncii (inclusiv negocierile colective), precum și presiunii crescânde exercitate de piețele financiare în vederea direcționării profiturilor către acționari (OIM 2017:xvi). Scăderea acestei ponderi este sinonimă cu o creștere a productivității într-un ritm mai accelerat decât cea a remunerării salariaților. Mai mult, potrivit raportului OIM, există o corelație strânsă între declinul ponderii remunerării salariaților în PIB și creșterea inegalităților de venit.

Ediția din aprilie 2017 a raportului World Economic Outlook publicat de Fondul Monetar Internațional (FMI 2017: capitolul 3) conține o analiză detaliată a potențialelor cauze

Fig. 2.17

Ponderea ajustată (la prețul factorilor de cost) și neajustată a remunerării salariaților în PIB, 2005-2016, în % din PIB.

Date:
Eurostat & AMECO



care au dus la scăderea continuă a ponderii remunerării salariaților în PIB la nivel global. Cauzele diferă de la economiile avansate la economiile emergente (printre care se numără și România). Dacă în cazul primelor evoluția tehnologică (care, alături de ieftinirea creditelor și scăderea taxelor, ieftinește investițiile în bunurile de capital) este principalul motiv pentru care ponderea remunerării salariaților a scăzut în ultimele decenii, în cazul celor din urmă integrarea în lanțurile de producție globale contează cel mai mult, aceasta crescând intensitatea capitalului în sectoarele de export, ducând la reducerea ponderii remunerării salariaților în PIB concomitent cu creșterea în termeni absoluți a remunerării. Analiza FMI nu permite însă să estimăm măsura în care aceste efecte se datorează pierderii puterii de negociere a salariaților ca urmare a dezvoltării de noi tehnologii și a intensificării competiției între țări la nivel global.

La nivelul întregii Uniuni Europene, ponderea ajustată a remunerării salariaților în PIB a înregistrat o creștere ușoară, de la 61,6% în 2007 la 61,9% în 2016 [Figura 2.18]. Dată fiind dinamica pozitivă a salariilor din Europa Centrală și de Est în ultimii ani (vezi capitolul anterior, secțiunea despre salarizare), este interesant de analizat dinamica ponderii remunerării salariaților în această regiune. Diferențele

dintre țări sunt notabile, nu numai în ce privește cifrele foarte diferite corespunzătoare anului 2016, ci și evoluția de la începutul crizei până în prezent. În primul rând, trebuie remarcat nivelul foarte ridicat al ponderii ajustate a remunerării salariaților în Slovenia (70% în 2016), care rămâne cel mai ridicat din UE în ciuda ușoarei scăderi din ultimii trei ani; nu întâmplător Slovenia este cunoscută pentru organizațiile sale sindicale puternice și pentru un sistem de negocieri colective foarte eficient. Apoi, dacă Cehia, Polonia și Ungaria au înregistrat scăderi ușoare, se observă creșterea accelerată a indicatorului în Bulgaria (de la 51,31% în 2008 la 65,59% în 2016), cauzată cel puțin parțial de creșterea accelerată a salariilor din ultimii ani. Deși în creștere, ponderea relativ redusă a remunerării salariaților în PIB în Slovacia se explică prin importanța industriei în această țară, iar o economie bazată pe investiții mari consumatoare de capital va tinde să aibă o pondere mai redusă a remunerării salariaților (o economie cu 2,4 milioane de salariați a produs în 2016 peste 1 milion de automobile).

Din acest punct de vedere, cazul României pare cu totul aparte, scăderea ponderii remunerării salariaților în PIB fiind semnificativă și susținută de-a lungul întregii perioade chiar și în ciuda creșterilor salariale din ultimii doi ani. Corespunzător observațiilor experților

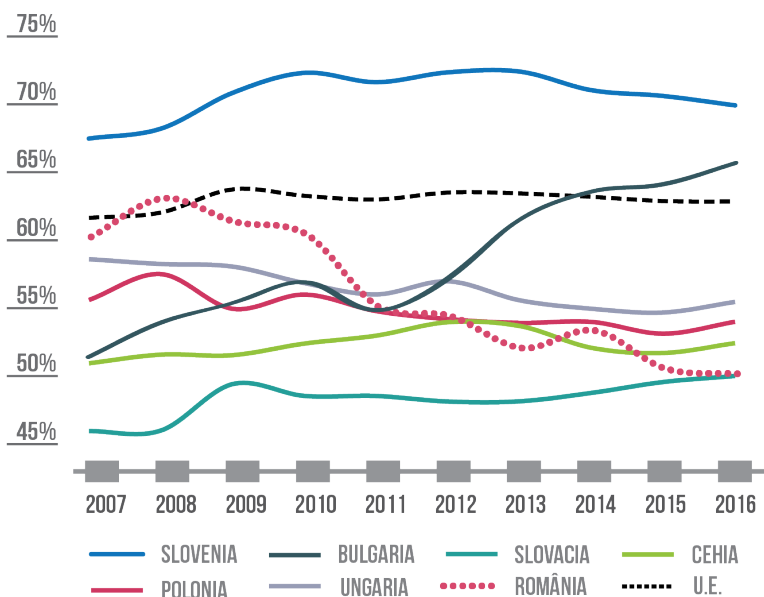


Fig. 2.18

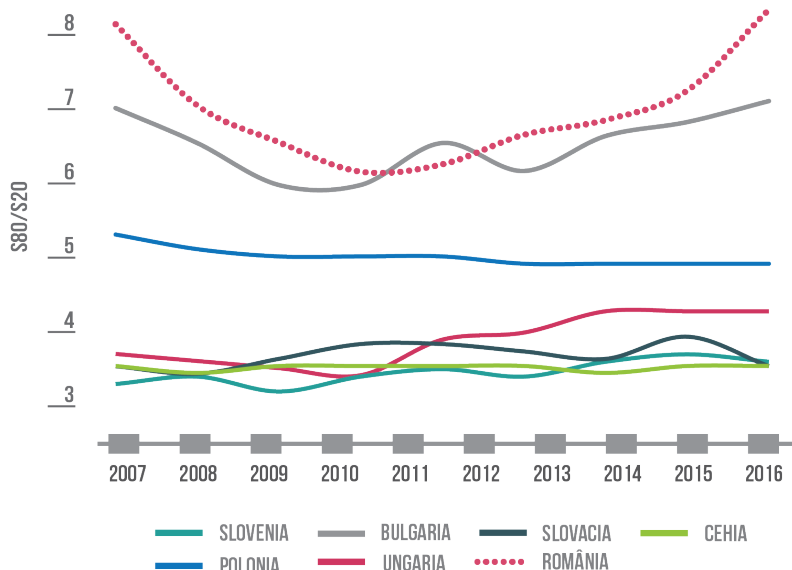
Ponderea ajustată (la prețul factorilor de cost) a remunerării salariaților în PIB în UE și în țările din Europa Centrală și de Est, 2007-2016.

Date:
AMECO

Fig. 2.19

Inegalitățile de venit (s80/s20) în Europa Centrală și de Est, 2007-2015.

Date:
Eurostat



OIM, această scădere a ponderii remunerării salariaților a fost însoțită de o creștere a inegalităților de venit, astfel încât, în 2015, cinciștea populației cu cel mai mare venit câștiga de 8,3 ori mai mult decât cinciștea din populație cu cel mai scăzut venit. Din acest punct de vedere, România se află pe ultimul loc în UE, la distanță semnificativă de celelalte țări din Europa Centrală și de Est [Figura 2.19]. Trebuie remarcat că acest lucru nu poate fi atribuit nici investițiilor în tehnologie, nici integrării crescânde în lanțurile de producție globală. Chiar dacă potrivit măsurii utilizate în analiza FMI (pondera importurilor de bunuri intermediare în PIB), gradul de integrare în lanțurile de producție globală a crescut (de la 18,8% în 2008 la 21,2% în 2014), acest factor nu poate justifica scăderea abruptă a remunerării salariaților în PIB de după 2008. Conform analizei FMI (2017:135), unei creșteri de 2,4% a importurilor intermediare în PIB (cum este cazul României între 2008 și 2014) i-ar corespunde în medie o scădere de 0,96% a ponderii remunerării salariaților. În aceeași perioadă, ponderea neajustată a remunerării salariaților în PIB a scăzut cu nu mai puțin de 6,5%. Creșterea inegalităților se datorează mai degrabă scăderii puterii de negociere a salariaților din cauza crizei și a schimbărilor legislative, dar și din cauza politicilor anti-sindicale promovate de unele companii. Și

această evoluție este cu atât mai gravă cu cât productivitatea salariaților români a crescut considerabil în ultimii ani.

Competitivitate

Economia României se caracterizează în general printr-o competitivitate ridicată a costurilor. Conform Raportului Global asupra Competitivității, care analizează dezvoltarea economică a 148 de state, o țară trece prin trei etape principale de dezvoltare.

- Primul nivel, în care economia este dependentă de doi factori: (1) forța de muncă, în general puțin calificată și (2) resursele naturale. La această etapă, concurența se bazează pe prețuri și productivitatea slabă este la originea salariilor mici. Competitivitatea depinde astfel de patru factori: (1) buna funcționare a instituțiilor publice și private, (2) dezvoltarea infrastructurii, (3) stabilitatea mediului economic, (4) sănătatea forței de muncă care a primit cel puțin o educație elementară.
- Al doilea nivel, care pune accentul pe eficiența proceselor de producție. La această etapă, competitivitatea este determinată de

șase factori: (1) un nivel ridicat de educație și formare a forței de muncă, (2) eficiența piețelor de produse, (3) eficiența pieței forței de muncă, (4) dezvoltarea piețelor financiare, (5) deschiderea către tehnologie, (6) dimensiunea pieței interne și accesul la piețele externe.

- Al treilea nivel de dezvoltare, cel mai avansat, se bazează pe venituri ridicate și este susținut prin tehnologia înaltă și inovare. La această etapă, competitivitatea este determinată prin doi factori: (1) procesele de producție de înaltă tehnologie, (2) inovarea, dezvoltarea permanentă a noilor produse și tehnici de producție superioare.

Conform acestui raport asupra competitivității, România se încadrează în cel de-al doilea nivel de dezvoltare. Printre țările Uniunii Europene, doar România și Bulgaria se regăsesc în acest grup. Unele țări din Europa Centrală sunt amplasate între nivelul doi și nivelul trei de dezvoltare: Croația, Ungaria, Estonia, Letonia, Lituania și Slovacia. Alte țări din U.E. sunt calificate în nivelul trei de dezvoltare.

Unul dintre scopurile sindicatelor în negocierile colective trebuie să fie acela de a identifica factorii de competitivitate ai întreprinderii lor. De regulă, managementul tinde să vadă salariile drept costuri care afectează competitivitatea firmelor. În acest sens, este important ca sindicatul să aibă o putere de negociere bazată pe înțelegerea tuturor factorilor de competitivitate ai companiei lor. **Astfel, în afară de salarii, o serie de factori au o influență directă asupra competitivității unii industrii:**

- *cadrul legal de activitate;*
- *subvenții și ajutoare din partea statului;*
- *piețele de desfacere și poziția concurențială în mediul economic, accesul la piețele interne și cele externe;*
- *capitalul de imagine;*
- *calitatea infrastructurii;*
- *accesul la materiile prime și produsele intermediare;*
- *prețul materiilor prime;*
- *eficiența în utilizarea materiilor prime;*
- *racordarea la distribuția de energie;*
- *prețul energiei;*

- *intensitatea și eficiența energetică;*
- *gradul de cercetare, dezvoltare și inovare, investițiile și costurile asociate;*
- *tehnologiile disponibile;*
- *sistemul de obținere a permiselor;*
- *accesul la finanțare și costul capitalului;*
- *costurile funciare, ale chiriilor;*
- *sistemul de impozitare;*
- *protecția investitorilor;*
- *cadrul instituțional pentru executarea contractelor;*
- *comerțul transfrontalier;*
- *investițiile în echipamente;*
- *gradul de pregătire al muncitorilor.*

La fiecare dintre punctele de mai sus sindicatele trebuie să aibă o viziune clară a situației companiei lor. Acest lucru va permite să se identifice interdependențele care există între factorii de competitivitate și influențele acestora asupra condițiilor de muncă și a remunerării salariaților.

Conform studiului de evaluare a competitivității economiilor lumii, realizat de IMD World Competitiveness Center în 2016, România a înregistrat scoruri ridicate pentru calitatea forței de muncă, dinamismul economiei, accesul la finanțare, dar scoruri scăzute pentru cercetare și dezvoltare, îndatorarea companiilor care îngrădește abilitatea acestora de a fi competitive precum și o slabă protecție a mediului.

Printre principalele obstacole în adoptarea de către întreprinderile industriale românești a strategiilor de competitivitate durabile vom enumera:

- Avantajele competitive ale întreprinderilor din industria românească sunt în principal bazate pe strategii de eficiență operațională și mai puțin pe diferențiere;
- Învechirea infrastructurii tehnologice industriale;
- Lipsa unei politici industriale coerente;
- Nivelul redus de cheltuieli alocate de către companii către cercetare, dezvoltare și inovare;
- Nivelul relativ scăzut al eficienței energetice a economiei românești.

În dinamica actuală a economiei românești, stimularea productivității, a capitalului (investiții străine, piața de capital, dezvoltarea producției interne cu impact direct asupra forței de muncă), tehnologii competitive și calitatea vieții (educație, sănătate, infrastructură, debirocratizare) sunt foarte importante.

Strategia de competitivitate a României a identificat domeniile care au o importanță strategică pentru accelerarea creșterii economice și printre acestea se numără sectorul automobile (13% din PIB), sectorul tehnologiilor informaționale și a comunicațiilor (6% din PIB) și sectorul energetic.

Industria auto din România este caracterizată ca fiind una „cluster” și este identificată de Asociația Clusterelor din România ca sectorul cu cel mai înalt nivel de competitivitate datorită creșterii economice, a exporturilor, a inovării și a ocupării forței de muncă. Prezența companiilor Renault și Ford a atras și producători de componente pentru automobile, grupul acestora rămânând totuși unul concentrat în termeni geografici, jumătate din cifra de afaceri a sectorului fiind localizată în trei județe: Timiș, Arad și Argeș. Cifra de afaceri a întregii industrii se află pe un trend în creștere de la 18 miliarde de euro în 2014, 20 miliarde în 2015, la 22 miliarde în 2016.

Principalii producători din industria de automobile din România au identificat o serie de factori care condiționează competitivitatea companiilor lor, precum infrastructura rutieră, disponibilitatea resurselor umane instruite în noile tehnologii pentru industria auto, cercetarea-dezvoltarea auto, dinamica remunerărilor și atragerea de investiții purtătoare de tehnologii moderne.

Partenerii sociali au subliniat prin numeroase acțiuni de conștientizare față de autoritățile statului necesitatea realizării obiectivelor de infrastructură, în special a autostrăzilor și a rețelei de căi ferate, dar și importanța revigorării sistemului de învățământ profesional și modificarea Codului muncii.

În ceea ce privește activitățile de cercetare și dezvoltare, partenerii sociali din sectorul automobile solicită măsuri de sprijin financiar din partea autorităților și alocarea de fonduri

europene în mai mare măsura eforturilor de dezvoltare și cercetare. În România, sectorul este susținut din punct de vedere al cercetării de 11 universități tehnice și de cel mai mare Centru Tehnic Renault Technologie din afara Franței.

Pe lângă avantajul prezenței Dacia și Ford, România are și alte beneficii pentru producătorii de componente auto:

- Costul redus al forței de muncă
- Angajații români sunt adaptabili și bine pregătiți
- Amplasarea geografică - în special pentru fabricile situate în vestul țării, accesul la piețele din Europa de Vest este ușor.
- Sprijin din partea autorităților locale. Adesea, companiile străine care investesc în România primesc un ajutor de stat pentru construcția uzinei.
- Situație macroeconomică favorabilă.

Sectorul tehnologiilor informaționale și a comunicațiilor a avut cea mai mare rată de creștere din 2008 încoace. Cifra de afaceri a sectorului s-a dublat față de 2012, de la 1,87 miliarde de euro la 3,61 miliarde de euro în 2016, depășind astfel 6% din PIB. Această evoluție a fost însoțită de creșterea competențelor în cadrul companiilor, de un impact pozitiv asupra ratei de ocupare a forței de muncă și creșterea productivității și a gradului de inovare industrială.

Aproximativ 90% din sectorul TI&C românesc face outsourcing pentru companiile străine. În ultimii 10 ani, cel puțin 50 de companii internaționale din sectorul tehnologiei și-au deschis sedii în România, printre care și IBM, Microsoft, Oracle, Intel.

Unul din avantajele fiscale de care se bucură companiile din sectorul TI&C este eliminarea impozitului pe venitul angajaților IT cu studii superioare. Începând cu 2017, autoritățile au propus extinderea neimpozitării venitului și pentru angajații IT cu studii medii, dar și pentru cei care lucrează în cercetare.

România beneficiază de asemenea de oportunități de investiții în proiecte ce țin de

economia digitală în cadrul inițiativei strategice a Comisiei Europene Agenda Digitală, implementată prin Programul Operațional Sectorial Creșterea Competitivității Economice. Deși există numeroase oportunități, multe companii din România totuși depun eforturi de cercetare și inovare modeste.

În dialogul social este util ca sindicatele să adreseze problematica cercetării, dezvoltării și a inovării din perspectiva asigurării perenității și a creșterii activității întreprinderii.

În ceea ce privește **sectorul energetic**, România are o strategie energetică națională, adoptată în anul 2007, care este valabilă până în anul 2020. Ultimii ani au adus schimbări majore în contextul global al energiei, generate de noile tehnologii, pe de o parte, și de mobilizarea internațională fără precedent de implementare a unor politici de combatere a fenomenului de încălzire globală, pe de altă parte.

Prăbușirea prețului petrolului și scăderea prețului gazelor naturale din cauza contractelor indexate la prețul petrolului a dus la suspendarea proiectelor de investiții de către marile companii petroliere ale lumii, inclusiv în Europa. Efectul căderii prețului petrolului a fost creșterea profitabilității investițiilor în surse de energie regenerabilă (SRE) și în eficiență energetică, care au beneficiat de scheme de subvenționare.

Strategia Energetică a României în orizontul anului 2030 și mai departe, în perspectiva anului 2050, vine cu măsuri pentru a îmbunătăți sectorul energetic în contextul în care unii producători de energie electrică cu capital majoritar de stat, din sectoarele hidro și cărbune, sunt în insolvență. Sectorul energiei termice se confruntă cu mari probleme de ineficiență. Instalațiile au, în cea mai mare parte, durata de viață normală depășită și performanțe tehnice și economice scăzute, ceea ce generează costuri mărite și probleme sociale. Și producerea energiei regenerabile este, după câțiva ani de creștere exponențială a investițiilor, într-o criză a schemei de susținere bazate pe certificate verzi.

Sectorul energetic românesc necesită un volum mare de investiții în toate segmentele

lanțului valoric - producție, transport, distribuție, furnizare și în acest sens statul român a pus la dispoziție scheme de ajutor pentru investițiile în modernizarea sistemului energetic, cu obiectivul eficientizării economice a sectorului, al creării de locuri de muncă de înalt nivel de calificare, al menținerii unei rate crescute de reducere a emisiilor de carbon și, totodată, al minimizării prețului energiei pentru consumatorul final. Bugetul total alocat schemei este de 100,6 milioane euro, pentru următorii 4 ani. Din bugetul total alocat schemei, 85% reprezintă fonduri europene nerambursabile asigurate prin Fondul European de Dezvoltare Regională și 15% fonduri de cofinanțare publică, asigurate de la bugetul de stat prin bugetul Ministerului Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene și de la bugetele locale (Ministerul Mediului, Strategia Energetică a României pentru perioada 2007-2020).

Mai multe sindicate și organizații patronale din România au cerut guvernului să revizuiască politica privind energia electrică și gazele naturale, spunând că în caz contrar se așteaptă la consecințe ireparabile pentru economie, inclusiv dispariția unor companii industriale. În 2017 companiile se confruntă în continuare cu costuri ridicate ale energiei, cu taxe de mediu pentru sectorul industriei pe plan intern, în timp ce pe plan extern se lovesc de concurența statelor cu reguli mai blânde în domeniul mediului și, astfel, prețuri de producție mai mici.

În plus, Uniunea Europeană a stabilit pentru 2030 noile obiective de reducere a emisiilor și de creștere a producției de energie regenerabilă, mai ambițioase decât cele prevăzute pentru anul 2020. Noile obiective se vor traduce, pe termen lung, în costuri suplimentare pentru industrie.

Costul energiei electrice a fost și rămâne o chestiune de dezbatere între companiile industriale mari și guvern.

3.

Piața muncii

Avansul economic din 2016 a fost însoțit și de creșterea numărului de angajați: la sfârșitul anului au fost înregistrați 4,7 milioane de salariați, cu 3,4% mai mulți față de 2015. Chiar și după 9 ani de la criza economică, piața muncii din România nu a reușit să recupereze locurile de muncă pierdute, însă diferența s-a diminuat până la 100 mii [Figura 3.1].

Estimările pentru anul 2017 sunt pozitive ca urmare a perspectivelor de creștere economică și ne așteptăm ca până la finalul anului să se înregistreze o nouă creștere a numărului de angajați. Conform studiului *Perspectivelor angajării de forță de muncă*, previziunile de angajare variază în funcție de industrie:

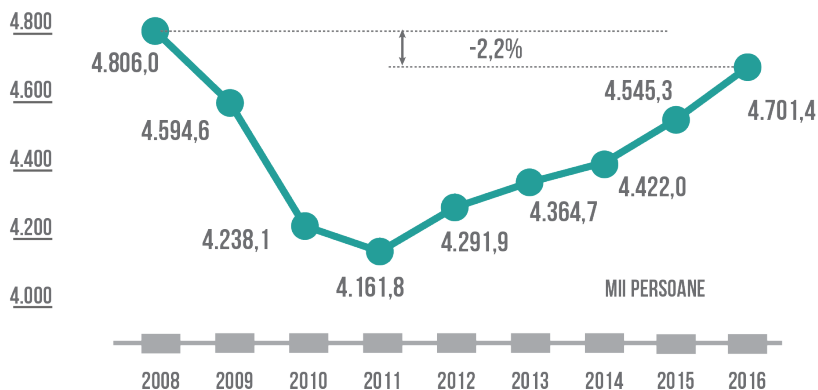
- De departe există două industrii care ar putea face cele mai multe angajări, respectiv

sectorul **comerțului** și cel al **industrii prelucrătoare**. Avântul estimat pentru cel dintâi este puternic influențat de creșterea consumului la nivel național. Faptul că o evoluție similară este așteptată și în industria prelucrătoare este un semn bun, însă trebuie observat și profilul companiilor care vor face astfel de angajări. Dacă luăm ca exemplu sectorul auto și mai specific acele întreprinderi care fac asamblare este de menționat că în lanțul de producție aceste operațiuni sunt considerate ca fiind de bază și implicit au o valoare adăugată scăzută, ceea ce limitează impactul pozitiv în economie. Chiar dacă din punct de vedere social creșterea numărului de salariați este benefică, cele două sectoare prezentate angajează forță de muncă adesea necalificată, iar salariile sunt la

Fig. 3.1

Evoluția numărului de angajați, în mii

Date: INS



limita inferioară, dependente de evoluția salariului minim pe economie.

● La celălalt pol se regăsesc **construcțiile, hotelurile și restaurantele și industria extractivă**. Situația dificilă existentă de mai mulți ani în sectorul industriei extractive ca urmare a lipsei de investiții și a datoriilor va duce cel mai probabil la noi restructurări.

Datele Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) arată că în România populația ocupată este în număr de 8,9 milioane de persoane, în timp ce numărul de angajați se ridică la 4,9 milioane. Diferența este reprezentată în principal de numărul de persoane care lucrează în agricultura de subsistență. În aceste condiții, statul ar trebui să stimuleze noi oportunități în zonele preponderent agricole, precum demararea unor programe care să permită acestor persoane să producă nu doar pentru uzul propriu dar și pentru comercializare, să atragă investiții în unități de producție.

Una dintre problemele importante ale României din ultimii ani este cea a raportului dintre numărul de salariați și numărul de pensionari la nivel național. Situația pe județe arată o diferențiere clară între regiunile centru, nord și nord-vest și restul țării. Astfel, raportul este subunitar în toate județele din macro-regiunile sudice: Regiunea Sud-Est, Regiunea Sud și Regiunea Sud-Vest, zone preponderent agricole. Situația mai bună în Nord poate fi legată și de numeroasele investiții făcute în Transilvania, ca urmare a apropierei de piața europeană. Reiterăm faptul ca lipsa unei infrastructuri adecvate va împiedica accesul capitalului străin în special în celelalte zone ale țării care au nevoie noi locuri de muncă. Pe termen lung, aceste regiuni pot avea de suferit din punct de vedere social, iar inechitățile ce pot deriva din lipsa locurilor de muncă sau din cauza numărului ridicat de locuri de muncă slab plătite ar putea să se adâncească.

Sectoare dinamice

În 2016, numărul de angajați a avut o evoluție pozitivă în majoritatea sectoarelor economiei [Figurile 3.2-3.3]. Cea mai mare creștere procentuală a fost înregistrată în sectorul **hoteluri și restaurante**, de 12% în ultimul an,

respectiv de 18 mii persoane. Situația este legată de creșterea numărului de turiști, atât români cât și străini, ceea ce a dus la deschiderea de noi unități de cazare în țară. Introducerea voucherelor de turism pentru bugetari ar putea de asemenea încuraja dezvoltarea sectorului.

Sectoarele-vedetă din ultimii ani, sectorul **auto** și sectorul **informații și comunicații** au cunoscut creșteri ale numărului de salariați de 8,6% și 9,2%.

Industria auto a continuat investițiile și angajările:

- **Continental** a estimat o creștere a efectivelor cu 1.000 de angajați ca urmare a extinderii fabricii de componente electronice din Timișoara, iar în septembrie a deschis un centru de cercetare-dezvoltare la Brașov, cu 60 de angajați;
- **Daimler** a deschis la Sebeș o nouă fabrică de producție de cutii de viteze, creând 500 de posturi;
- **Porsche** a deschis în România anul trecut o firmă de inginerie și a început recrutările pentru angajarea pentru posturi de inginer. Chiar dacă în prezent numărul de angajați este de 20 de persoane, planurile companiei sunt de a crește până la câteva sute;
- **Federal-Mogul** a inaugurat la Ploiești o fabrică de ștergătoare de parbriz unde au fost angajați peste 300 de oameni;
- **Elektrobit** și-a extins numărul de ingineri software la Timișoara;
- Grupul **Faurecia** a inaugurat a patra fabrică din România, la Râmnicul Vâlcea, acolo unde se vor fabrica tapițerii. Numărul actual de angajați se ridică la 1 200, dar pentru 2017 se dorește creșterea efectivelor cu încă 600 de persoane;
- Grupul **Bosch** la rândul său și-a extins activitatea, crescând numărul de angajați cu peste 500 de persoane.

Noi investiții sunt anunțate și pentru perioada următoare: **Pirelli** a anunțat că va investi până în 2021 aproximativ 200 milioane de euro la Slatina pentru a extinde capacitatea de producție, iar numărul de angajați va crește cu câteva sute de

persoane. **Ford** a anunțat de asemenea că își va mări efectivele cu o mie de salariați.

Conform calculelor Ziarului Financiar, o treime din angajații din primele 100 de companii din România, respectiv 144 000 de persoane, se regăsesc în companii din sectorul auto.

În ceea ce privește sectorul **informații și comunicații**, proiectele noi care să angajeze un număr ridicat de angajați nu pot fi identificate atât de ușor, întrucât sectorul este mult mai fragmentat decât industria auto, dar creșterea este evidentă, iar tendința este în continuare pozitivă.

Noi locuri de muncă au fost create și în sectorul activităților de **servicii administrative**, acesta fiind cel mai dinamic sector din 2008 și până în prezent: numărul de angajați a crescut cu 46% în această perioadă, depășind 250 de mii de salariați. Studiul *Europe's Business Services Destinations* a identificat 265 de centre de servicii de business în România, angajând peste 109 mii de lucrători, dintre care 70 mii la București, în special în contabilitate, logistică, resurse umane, IT, marketing. Piața românească a centrelor de servicii partajate pentru multinaționale este estimată la 1,5 miliarde de euro în 2016 (Ziarul Financiar) și are un ritm de creștere anuală de 20% pe an.

Fig. 3.2

Evoluția numărului de salariați pe industrii, în mii și %, 2016 vs 2015 și 2008.

Date: INS

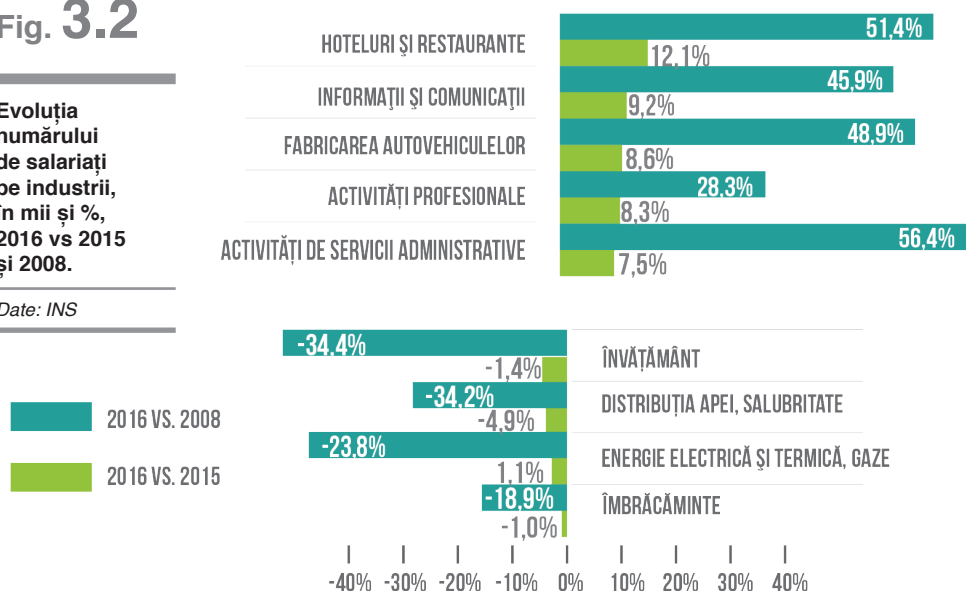
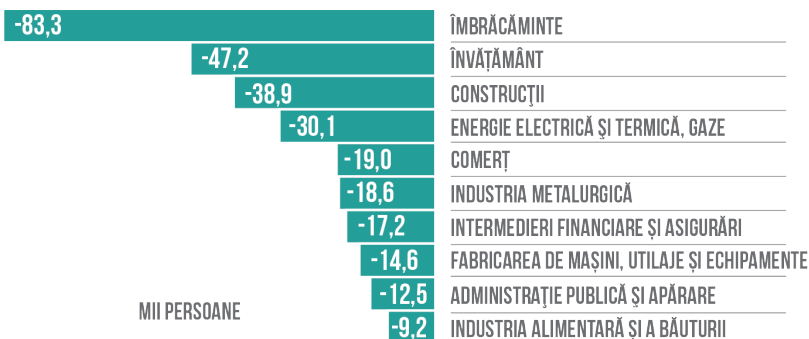


Fig. 3.3

Cele mai importante scăderi ale nr. de salariați 2008-2015, în mii.

Date: INS



Impactul creșterii consumului la nivelul întregii economii a avut consecințe pozitive și în ceea ce privește crearea de noi locuri de muncă în sectorul de comerț, creându-se peste 21 de mii de poziții în 2016. Conform Ziarului Financiar, 4 din cei mai mari 10 angajatori din România sunt companii din sectorul de comerț: Kaufland, Profi Rom Food, Carrefour și Mega Image au avut un total de 37 de mii de angajați, respectiv 5% din totalul angajaților din sector. Extinderea sectorului continuă, Kaufland dorind să angajeze o mie de salariați în cele 6 unități pe care le va deschide în 2017.

Sectoare în regres

Deși numărul sectoarelor în care s-au înregistrat reduceri de personal a fost mic în 2016, se pot observa probleme structurale în mai multe zone ale economiei:

- **Confecțiile** reprezintă sectorul cel mai afectat, iar erodarea locurilor de muncă a continuat și în 2016. Din 2008 și până în prezent aproape 90 de mii de locuri de muncă au fost restructurate, respectiv 40% din efectivele existente înaintea crizei. Dacă până acum principala problemă a companiilor din sector era dependența ridicată față de comenzile marilor lanțuri și marja de profit redusă, o nouă provocare pentru aceste companii bazate pe un model de business low-cost, low-price și low-margin este creșterea salariului minim pe economie. Unul dintre efectele creșterii salariale semnalat de presă este migrarea locurilor de muncă din întreprinderile de tip lohn către spațiul ex-ugoslav. Această

evoluție trebuie să ridice semne de întrebare față de viabilitatea modelului de business bazat pe salarii mici și produse cu valoare adăugată mică.

- **Sectorul bancar** a continuat restructurarea forței de muncă și în 2016. Conform calculului economica.net, peste 1.800 de angajați au fost disponibilizați anul trecut, aproape 10% din totalul forței de muncă a celor 16 de instituții bancare analizate. Aproape o treime din disponibilizări au fost făcute de Banca Românească, arătând dificultățile prin care banca deținută de grecii de la NBG trece în ultima perioadă. La finele anului trecut se vehicula faptul că Banca Românească este scoasă la vânzare, iar cele mai recente date indică o achiziție a acesteia de către Grupul Eurobank, care deține Bancpost.

- **Sectorul energetic** a suferit numeroase restructurări în ultimii ani, iar recente insolvențe ale unor coloși ai industriei indică situația dezastruoasă a acestuia. Lipsa investițiilor atât de necesare în condițiile în care tehnologia și infrastructura sunt învechite, costurile de producție ridicate și acumularea de datorii apropiie tot mai multe companii de un sfârșit inevitabil. Cele mai mari disponibilizări au fost făcute la Complexul Energetic Oltenia unde peste 1 300 de salariați au fost disponibilizați numai anul trecut. Situația devine dramatică mai ales că statul nu a intervenit în acest sector strategic, iar consecințele sociale sunt incalculabile.

În mod evident, numărul mai ridicat de salariați raportat pentru anul 2016 înseamnă o **rată a șomajului mai scăzută**, fapt care se poate observa și în ratele șomajului BIM și ANOFM, care se regăsesc la cel mai mic nivel de după

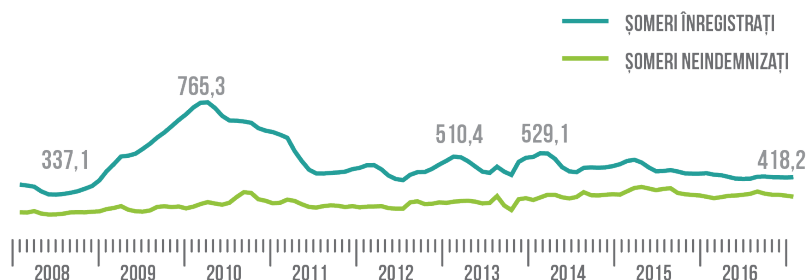


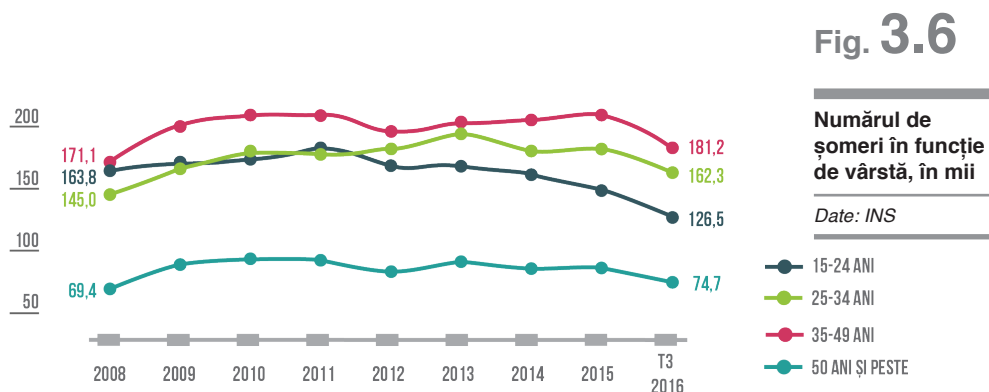
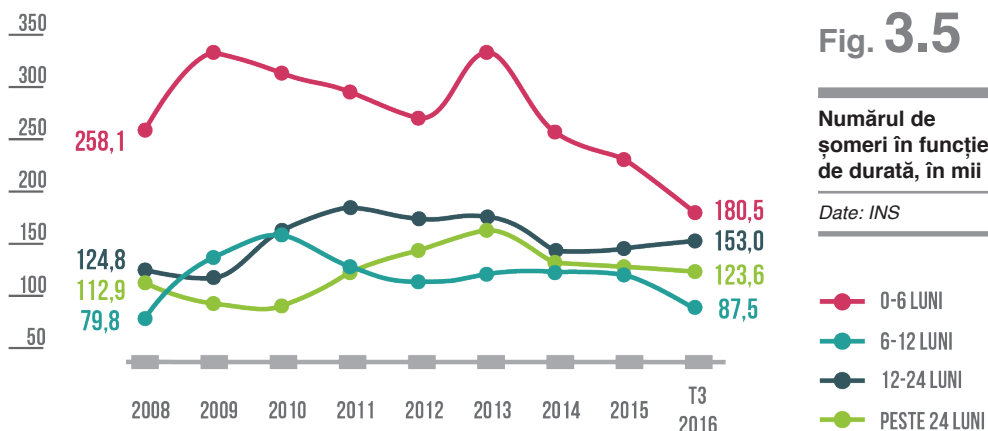
Fig. 3.4

Evoluția numărului de șomeri, în mii

Date: INS

Tabelul 3.1. Restructurări ale companiilor din România

COMPANIE	SECTOR	NR DE LOCURI DE MUNCĂ PIERDUTE ȘI DISPONIBILIZĂRI PRECONIZATE		CAUZA DISPONIBILIZĂRIILOR SALARII COMPENSATORII
		2015-2016	2017-2020	
CET Energetic Hunedoara	Energie	840	-	Insolvență Fără salarii compensatorii
CET Energetic Oltenia	Energie	2000	3000	Pierderi cumulate (2 ani) 10 salarii compensatorii
CFR Marfă	Transport	26	6000	n/d
Banca Românească	Bănci	620	-	n/d
Raiffeisen Bank	Bănci	337	-	n/d
BRD Grup Societe Generale	Bănci	238	-	n/d
Banca Comercială Carpatica	Bănci	234	-	n/d
CEC Bank	Bănci	840	-	n/d
Draxmailer (Pitești)	Automobile	800	-	Scăderea comenzilor 10-12 salarii compensatorii
Rulmenti Bârlad	Automobile	300	-	Scăderea comenzilor 10-12 salarii compensatorii pentru angajații cu peste 20 de ani de vechime
Fabrica de pâine Titan (GoodMills)	Panificație	250	-	Profitul obținut în 2015 este folosit pentru acoperi- rea pierderii din 2014 6 salarii pentru angajații cu o vechime de 10 ani
Regia Autonomă pentru Activități Nucleare (RAAN)	Energie	496	-	Faliment; Venituri de completare și indemnizația de șomaj
Romaero Băneasa (RORX)	Componente avioane	150	-	n/d
Electrica Serv	Mentenanță	207	255	Restructurare Salarii compensatorii
Alison Hayes (Urziceni)	Textile	350	-	Închiderea fabricii Devalorizarea lirei sterline
OMV Petrom	Energie	1213	-	Scăderea prețului la petrol
Poșta Română	Comunicații	190	-	Restructurare
Teamnet	IT	-	sute	Insolvență Neplata salariilor



2008. Rata șomajului este în scădere pe toate palierele de vârstă, însă valoarea acestuia rămâne ridicată în rândul tinerilor, de peste 20% [Figurile 3.4-3.6].

Statisticile oficiale nu oferă din păcate și o imagine asupra muncii la negru. În economia națională există multe persoane care au statutul de șomeri, dar care activează ca și angajați fără forme legale.

Munca atipică și precarizarea muncii

La fel ca în anii anteriori, incidența muncii atipice (contractele pe durată determinată și/sau cu normă parțială, lucrul pe cont propriu dependent din punct de vedere economic) și-a continuat tendința ascendentă. Chiar

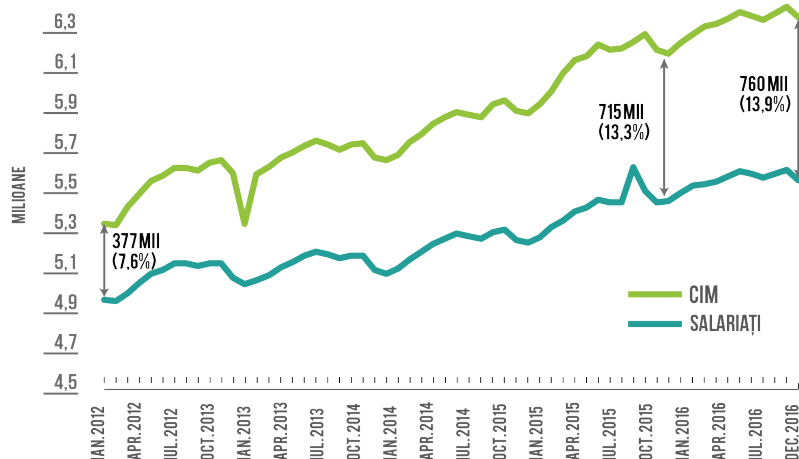
dacă statisticile oficiale indică un număr neobișnuit de scăzut al salariaților cu contracte de muncă pe durată determinată și/sau cu normă parțială în România, o privire mai atentă sugerează altceva. Astfel, diferența dintre numărul de salariați activi și numărul de contracte individuale active a crescut între decembrie 2015 și decembrie 2016 de la 13,3% din numărul total de contracte la 13,9% [Figura 3.7]. Altfel spus, la finele lui 2016, celor aproximativ 5,48 milioane de salariați activi înregistrați la Inspekția Muncii le corespundeau circa 6,24 de milioane de contracte. Diferența nu poate fi explicată decât prin incidența ridicată a contractelor de muncă atipice.

Creșterea incidenței acestor tipuri de contracte este vizibilă și în evoluția divergentă a numărului de persoane ocupate și a numărului total de ore lucrate. Dacă între 2008 și 2015 numărul persoanelor ocupate a scăzut cu 7%,

Fig. 3.7

Numărul de salariați și numărul de contracte individuale de muncă active, în milioane, ian. 2012 - dec. 2016.

Date:
Inspekția Muncii



numărul total de ore lucrate s-a diminuat cu 10% în aceeași perioadă. Din ambele puncte de vedere, scăderea înregistrată în România este mai mare decât media europeană (-1,5% pentru numărul persoanelor ocupate și -3,9% pentru numărul total de ore lucrate). La fel ca în cazul diferenței dintre numărul de salariați și numărul de contracte, diferența în creștere dintre numărul persoanelor ocupate și numărul total de ore lucrate sugerează o creștere a ocupării atipice, în special cu normă parțială. De altfel, în decembrie 2016 contractele individuale de muncă cu normă parțială reprezentau aproximativ 18,1% din totalul contractelor active, cel mai ridicat nivel de la începutul lui 2012 [Figura 3.8]. În ce privește locurile de muncă nou-create, conform estimărilor noastre în 2016 peste un sfert din contractele individuale de muncă încheiate au fost cu normă parțială, o pondere echivalentă având și contractele cu durată determinată. Un studiu publicat recent (Trif 2016) subliniază incidența relativ ridicată a contractelor de muncă pe durată determinată în sectoare precum construcțiile sau industria auto. Conform surselor sindicale citate, în cazul celei din urmă avem de-a face și cu o incidență ridicată (20-30%) a lucrului prin agent de muncă temporară. Potrivit aceluiași studiu, aproximativ 250 de mii de salariați ar fi angajați în România prin agenți de muncă temporară, dintre care aproximativ 100 de mii ar fi detașați în străinătate.

Pe lângă munca atipică cu contract de muncă, și munca pe cont propriu dependentă continuă să

cântărească greu pe piața muncii din România. Astfel, conform estimărilor OIM, în 2016 salariații reprezentau doar 70,9% din populația ocupată, 18,3% din persoanele ocupate având statutul de lucrători pe cont propriu [Figura 3.9]. Foarte important este că această structură a ocupării nu se datorează în totalitate incidenței ridicate a lucrului pe cont propriu în agricultură, ea întâlnindu-se și în sectoarele neagricole. Astfel, în 2015, salariații reprezentau doar 78% din populația ocupată în aceste sectoare, unde lucrătorii pe cont propriu aveau o pondere deloc neglijabilă de 18% [Figura 3.10]. Este rezonabil să credem că o bună parte a acestor lucrători pe cont propriu sunt de fapt lucrători pe cont propriu dependenți, nu atât strict din punct de vedere fiscal, așa cum o face în prezent legislația românească, ci, mai general, din punct de vedere economic. Mai exact, chiar dacă lucrează în baza altor forme legale (PFA, contracte prestări servicii, drepturi de autor), relațiile de muncă sunt echivalente cu cele ale salariaților, fără însă ca ele să și fie recunoscute ca atare (printr-un contract de muncă și prin protecția acordată de dreptul muncii). Mai mult, munca precară este caracteristică lucrătorilor pe cont propriu dependenți, aceștia fiind mai prost plătiți și mult mai vulnerabili în ce privește siguranța locului de muncă și mai slab protejați împotriva abuzurilor decât salariații, având totodată mult mai puține mijloace de a-și apăra interesele (Guga 2016). Aceste vulnerabilități sunt importante și pentru salariați, din moment ce, la fel ca în cazul celor care lucrează cu contracte de muncă cu durată determinată sau

normă parțială, precaritatea lucrului pe cont propriu dependent reprezintă o sursă indirectă de vulnerabilitate pentru toți participanții la piața muncii, inclusiv prin presiunea pe care o exercită asupra salariilor și condițiilor de muncă a salariaților angajați pe durată nedeterminată.

O „criză” a lipsei forței de muncă?

Vocile care vorbesc despre un deficit al forței de muncă în România s-au înmulțit

semnificativ pe parcursul lui 2016. Dacă la sfârșitul lui 2015 această problemă era rar menționată, la începutul lui 2017 a devenit, alături de salariul minim, principalul subiect în dezbaterile despre piața muncii din România. Angajatorii, mai ales, se arată din ce în ce mai îngrijorați de disponibilitatea scăzută a forței de muncă, mai ales când vine vorba de investițiile viitoare. Sondajele efectuate arată o preocupare semnificativ mai mare în rândul angajatorilor români în comparație cu alte țări. Astfel, conform unui sondaj PricewaterhouseCoopers (PWC 2016), „disponibilitatea personalului cu abilități cheie”

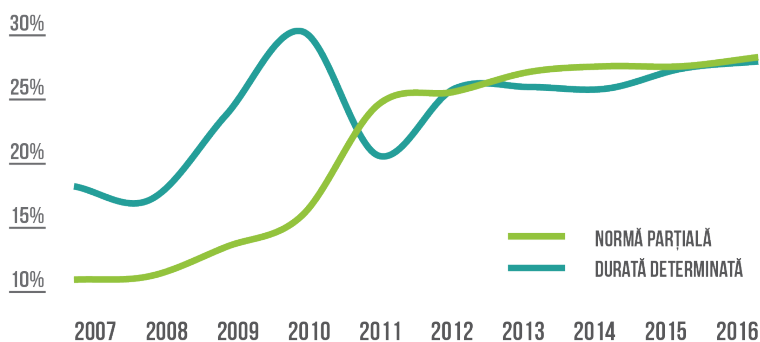


Fig. 3.8

Contracte individuale de muncă cu durată determinată și cu normă parțială încheiate anual (% din total contracte încheiate)

Date: 2007-2015, Inspekția Muncii. 2016, estimare Syndex.

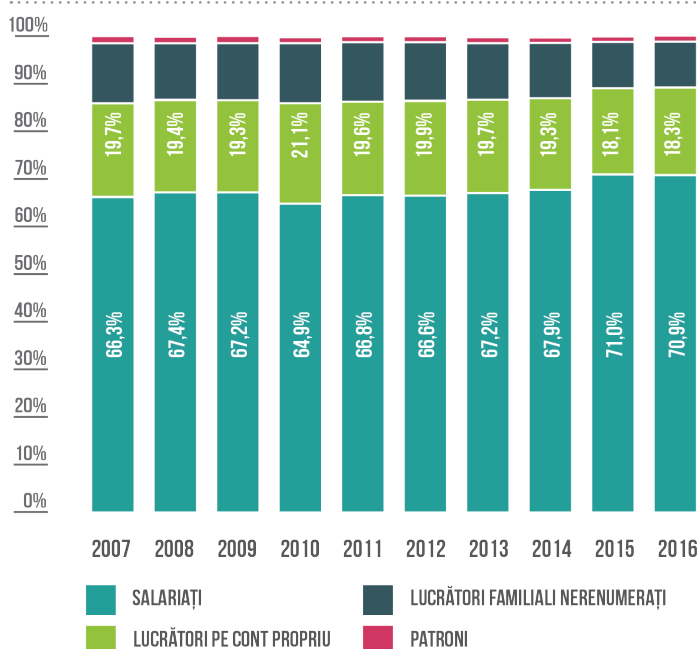


Fig. 3.9

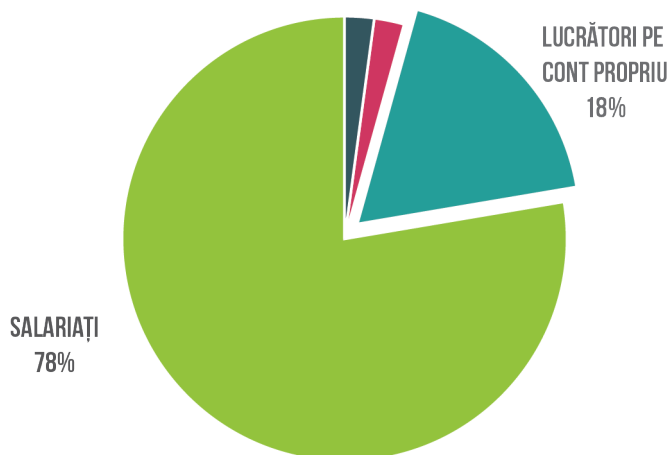
Structura ocupării în România

Date: OIM, Ilostat KILM

Fig. 3.10

Structura ocupării în sectoarele neagricole, 2015.

Date: INS.

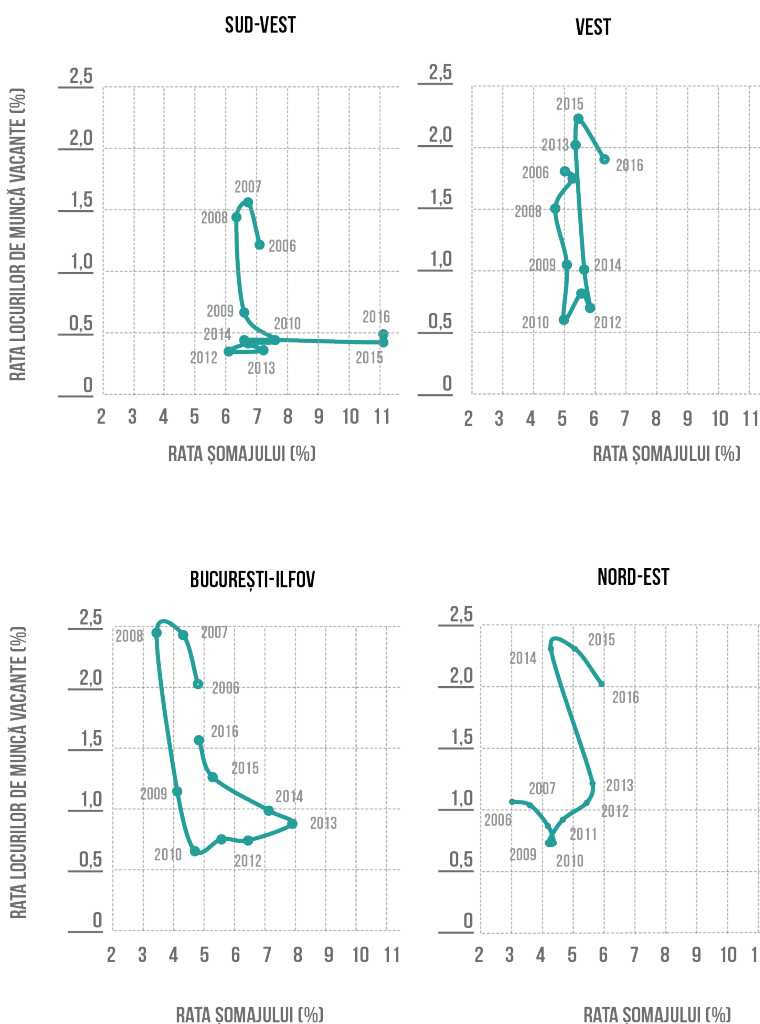
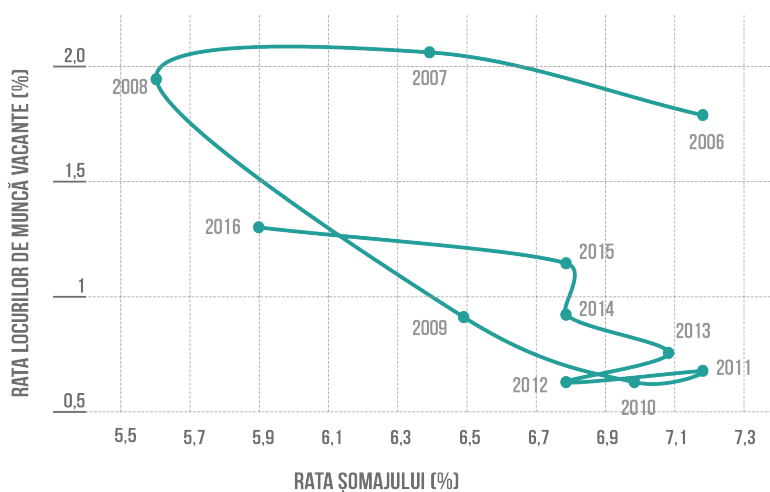


este un motiv de îngrijorare pentru 85% dintre respondenții din România, față de o medie la nivel global de 72%. De asemenea, un sondaj Manpower (Manpower Group 2017) plasează România pe locul trei la nivel global în ce privește dificultățile angajatorilor în a găsi forță de muncă adecvată. Situația pare cu atât mai paradoxală din moment ce șomajul rămâne o problemă, ocuparea rămâne mult sub nivelul anului 2008 și o bună parte a populației ocupate este în continuare nesalariată.

Problema trebuie analizată atât din punct de vedere cantitativ (reducerea efectivă a ofertei de forță de muncă), cât și din punct de vedere calitativ (așa-zisul „deficit de competențe”, decalajul dintre calificările cerute de angajatori și cele deținute efectiv de cei aflați în căutarea unui loc de muncă). Din punct de vedere strict cantitativ, situația de ansamblu nu pare a justifica ipoteza unei asemenea crize. Dacă într-adevăr începând cu 2012 se observă o creștere a ratei locurilor de muncă vacante (sau a cererii pe piața forței de muncă), în 2016 nivelul era totuși mult inferior perioadei anterioare crizei [Figura 3.11]. Faptul că șomajul nu a scăzut într-un ritm la fel de alert în aceeași perioadă nu este neapărat surprinzător, mai ales dacă ținem cont de proliferarea contractelor pe durată determinată, cu normă parțială și prin agent de muncă temporară. În 2016, se observă totuși o scădere a șomajului, cumulată cu creșterea ușoară a ratei locurilor de muncă vacante. Din ambele puncte de vedere însă

piața muncii din România pare a fi încă departe de situația lui 2008. Strict cantitativ nu poate fi vorba de o criză determinată de o lipsă a forței de muncă ci mai degrabă de reacția angajatorilor la îmbunătățirea ușoară a poziției de negociere a salariaților pe piața muncii. Această schimbare în raportul de forțe dintre angajatori și angajați este vizibilă și în creșterea incidenței demisiilor și stabilizarea încetărilor contractuale inițiate de angajatori (PWC 2016b).

Din moment ce piața muncii nu are cu adevărat o dimensiune națională, foarte puțini angajatori și angajați având în mod realist posibilitatea de a alege să recruteze din sau să se angajeze în altă regiune, dinamica regională este din multe puncte de vedere mult mai importantă decât cea națională. O comparație a patru regiuni [Figura 3.12] arată discrepanțe masive în ce privește rata șomajului și rata locurilor de muncă vacante, precum și evoluții diferite în ultimul deceniu. Astfel, dacă regiunea de vest pare să revină la un nivel echivalent anului 2008, cu o creștere rapidă a ratei locurilor de muncă vacante începând cu 2012, în sud-vest criza pare să nu se fi terminat, șomajul crescând masiv mai ales în 2015, în timp ce rata locurilor de muncă vacante a stagnat undeva la nivelul vârfului crizei economice atins în 2010. Altfel spus, în vest avem din ce în ce mai multe locuri de muncă și un șomaj în stagnare, pe când în sud-vest avem puține locuri de muncă și un șomaj în creștere. Este de așteptat ca puterea



de negociere a salariaților dată de poziția lor pe piața muncii să fie semnificativ diferită între aceste două regiuni adiacente.

Diferențele sunt cel puțin la fel de mari în București-Ilfov față de nord-est. La fel ca în toate celelalte regiuni, criza s-a manifestat prin scăderea majoră a ratei locurilor de muncă vacante. La fel ca regiunea de vest, Bucureștiul și-a revenit începând cu 2014, șomajul fiind în prezent sub 5%, în scădere pe măsură ce rata a locurilor de muncă vacante crește. De cealaltă parte, nord-estul nu și-a revenit după criză, rata locurilor de muncă vacante rămânând undeva la nivelul anului 2010. O evoluție surprinzătoare în această regiune a avut-o însă șomajul, care a ajuns sub 3% în 2016. O rată a șomajului mică combinată cu o rată a locurilor de muncă vacante la fel de mică ar corespunde, bineînțeles, unei situații ideale de echilibru. Este departe de a fi cazul regiunii nord-est, aceasta fiind cunoscută drept una dintre cele mai sărace din țară. Scăderea șomajului din ultimii ani se datorează mai degrabă evoluțiilor demografice (populația activă a scăzut cu aproape 8% între 2006 și 2015, atât din cauza îmbătrânirii populației cât și a emigrației masive), precum și ieșirii persoanelor rămase fără loc de muncă de pe listele de șomeri fără ca aceștia să intre în rândurile salariaților (între 2006 și 2015, numărul mediu al salariaților a scăzut cu aproximativ 6%).

Această comparație dintre cele mai bogate și cele mai sărace regiuni ale țării arată tendința de creștere a decalajelor. Dacă creșterea ratei locurilor de muncă vacante concomitent cu reducerea șomajului era comună tuturor acestor patru regiuni înainte de criză, revenirea creșterii economice din 2012 nu s-a resimțit la nivelul pieței muncii decât în vest și în București, sud-vestul și nord-estul rămânând la nivelul anilor de criză. Aceste decalaje inter-regionale sunt accentuate de diferențele majore de volum al investițiilor atrase și în special al investițiilor străine directe (vezi capitolul despre situația macroeconomică a României, secțiunea despre ISD). Astfel, alături de centrul țării, Bucureștiul și vestul sunt de departe cele mai importante destinații pentru ISD, pe când sud-vestul și mai ales nord-estul sunt dominate de capitalul românesc. Nu e de mirare că

și locurile de muncă disponibile în aceste regiuni sunt cât se poate de diferite, industria (și în special industria auto) fiind cel mai mare angajator în centru și vest, pe când în regiunile în care predomină capitalul autohton cei mai importanți angajatori sunt din comerț, construcții și industria textilă.

Așadar, piața muncii arată în mod radical diferit de la o regiune la alta, atât din punct de vedere cantitativ, cât și din punct de vedere calitativ [Figura 3.13]. Nu poate fi vorba de un deficit de competențe semnificativ într-o regiune în care cele mai multe locuri de muncă necesită cel mult o calificare medie. La fel, într-o regiune ca Bucureștiul, în care rata șomajului continuă să scadă pe măsură ce rata locurilor de muncă vacante crește, este prematur să vorbim de un asemenea deficit ca o caracteristică structurală a pieței muncii. Altfel par a sta lucrurile în vest, unde șomajul continuă să stagneze în ciuda creșterii ratei locurilor de muncă vacante. În ultimul deceniu, această regiune a continuat să atragă investiții industriale, în special în industria componentelor auto, investitorii străini fiind impulsionați nu numai de proximitatea graniței cu alte țări din UE, ci și de concentrarea semnificativă de forță de muncă ieftină și calificată.

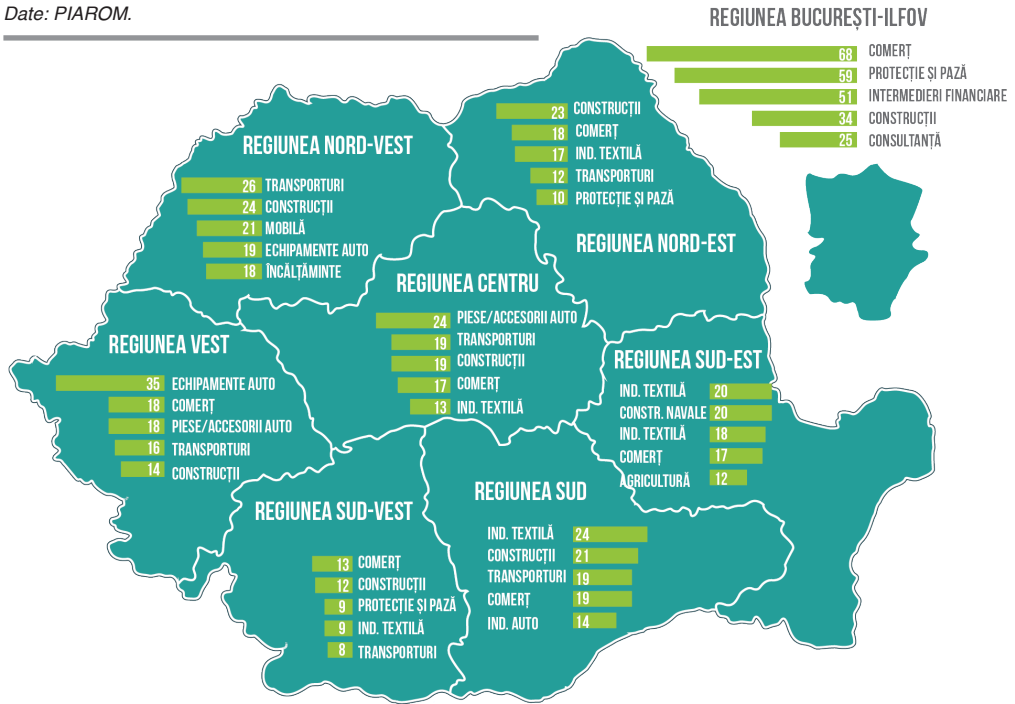
Epuizarea bazinului de forță de muncă cu calificări adecvate, în măsura în care putem vorbi de așa ceva, ar avea drept cauză combinația dintre creșterea cererii (în urma investițiilor) și scăderea ofertei (datorată îmbătrânirii și migrației lucrătorilor calificați).

Soluția cea mai circulată constă în impulsionearea învățământului profesional, care a suferit un declin accelerat în ultimul sfert de secol, în special sub forma unei colaborări mai strânse între investitori și instituțiile educaționale. Una dintre soluțiile propuse a fost stimularea investițiilor companiilor în calificarea forței de muncă în schimbul unor facilități fiscale (ICCV 2016), aceasta însă ar putea slăbi în mod indirect sistemul public de educație, și așa masiv subfinanțat. O politică selectivă și pe termen scurt poate eșua și pentru angajatori, riscurile de plecare din companie (fie în România, fie în străinătate) crescând odată cu nivelul de calificare, iar capacitatea de suplینire a plecărilor fiind foarte limitată

Fig. 3.13

Principalele industrii angajatoare (mii CIM)

Date: PIAROM.



În acest context. De aici și reticența multor angajatori de a investi resurse substanțiale în formarea profesională în condițiile de față. Soluția este o politică educațională favorabilă salariaților, care să le ofere în mod real putere de negociere și care să fie universală și să vizeze obiective pe termen lung. Realizarea unei astfel de politici este posibilă doar cu implicarea statului.

Ca și înainte de criză și la fel ca în alte țări din Europa Centrală și de Est (Meardi 2012), lipsa forței de muncă în anumite regiuni se datorează combinației dintre nivelul scăzut de salarizare și reapariția alternativelor pe piața muncii. Revenirea economică la nivel european și național a redeschis posibilitatea plecării pentru muncă în străinătate și a repus pe masă unele oportunități (cum este angajarea în sectorul public) care nu mai erau disponibile în anii de austeritate. Altfel spus,

lipsa forței de muncă resimțită de angajatori, și în special a forței de muncă cu calificări medii și superioare, este mai degrabă o consecință a modelului de dezvoltare bazat pe avantajul competitiv al forței de muncă și qualificate, și ieftine, model care nu poate funcționa decât coercitiv, în măsura în care angajații nu au alternative viabile pentru a-și câștiga existența, iar capacitatea lor de a-și apăra interesele este limitată de schimbările legislative care slăbesc puterea sindicatelor.

4.

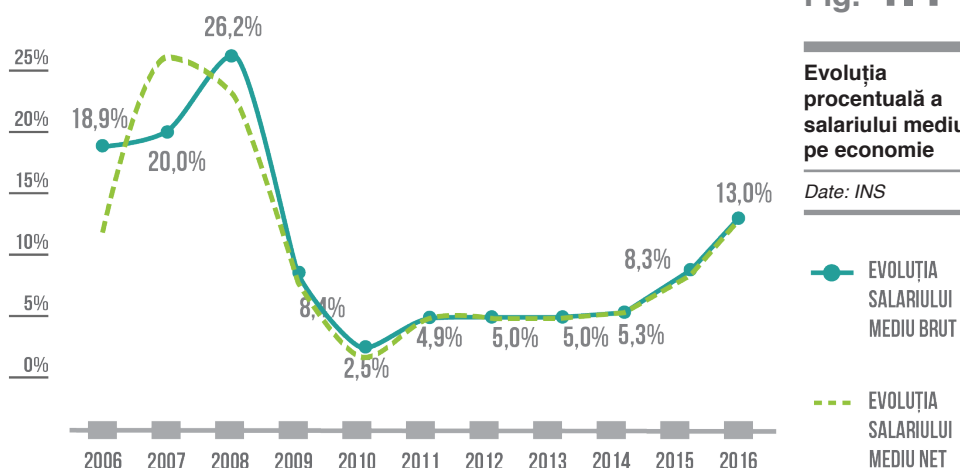
Analiza remunerației

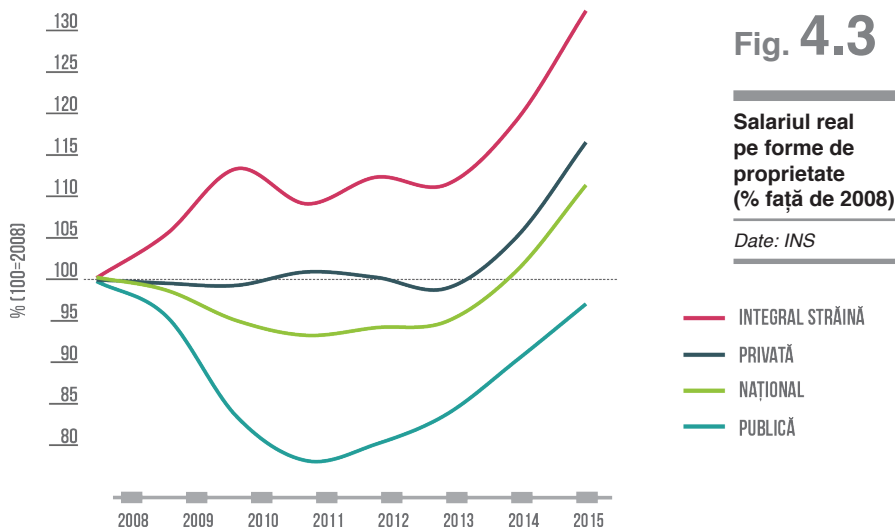
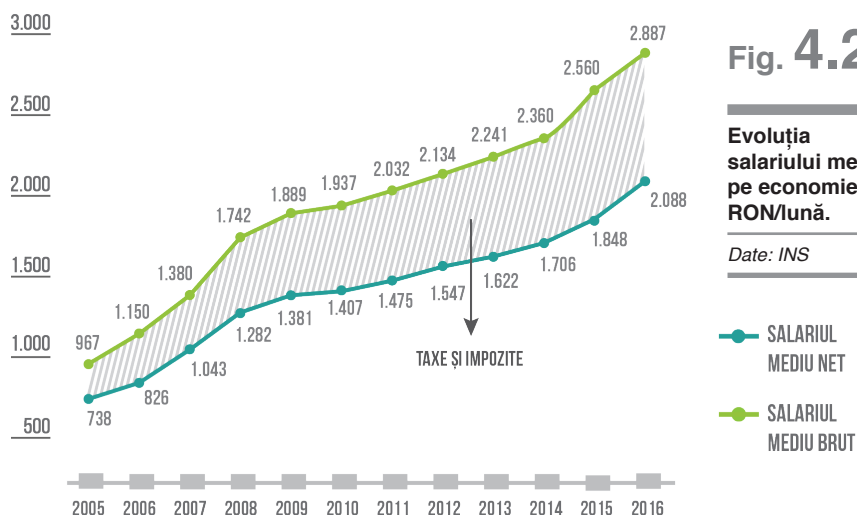
În 2016, remunerația brută medie la nivel de economie a cunoscut cel mai mare avans din 2009 și până în prezent, de 12,8%, iar salariul real, cel care ia în calcul și evoluția inflației, a crescut cu 13% [Figurile 4.1-4.2]. Mai mulți factori au contribuit la această evoluție semnificativă din ultimul an:

- Creșterea cu 19% a salariului minim pe economie în luna mai 2016, până la nivelul de 1250 lei brut;
- Creșterea salariilor în sectorul bugetar, care a intrat în vigoare începând cu luna

august 2016, de această mărire beneficiind aproximativ 650 de mii de salariați, respectiv 14% din numărul de angajați din țară. Mărirea salariilor din sectorul bugetar a antrenat la rândul ei și creșterea valorii sporurilor și a altor beneficii care se calculează ca procent din salariu.

Conform legii bugetare, masa salarială pentru sectorul bugetar a crescut în 2016 cu 19%, iar în 2017 aceasta va avansa cu 11%. Această evoluție face sectorul public mai atrăgător pentru forța de muncă. Se creează astfel premisele unor creșteri salariale și în mediul privat.





Conform unui studiu al Ziarului Financiar, distribuția salariilor în funcție de nivelul salarial ne arată o mare discrepanță în ceea ce privește veniturile, câștigurile a 86% din totalul numărului de angajați fiind sub nivelul mediu pe economie. Numărul salariilor remunerați cu salariul minim pe economie a crescut de aproape 4 ori în intervalul 2011-2016, de la 270 de mii la 1 milion (aproximativ 20% din totalul numărului de salariați), potrivit datelor Ministerului Muncii. Conform calculelor publicate de Ziarul Financiar, câștigurile salariale ale celor peste 1,5 milioane de angajați (respectiv peste o treime din total) ce aveau în 2015 un salariu sub nivelul de 1200 lei

brut reprezentau doar 14% din masa salarială. Discrepanțele subliniază nesustenabilitatea pe termen lung a unei economii care favorizează modelul de afaceri *low-cost*, în care valoarea adăugată creată este fie foarte scăzută, fie transferată către deținătorii capitalului prin diverse mijloace (evaziuni, transferuri de profituri, tranzacții cu alte companii deținute de aceeași acționari etc.).

Datele la nivel național referitoare la creșterea salarială reală pot fi înșelătoare, evoluția de la izbucnirea crizei fiind radical diferită în funcție de forma de proprietate a întreprinderilor [Figura 4.3]. Dacă salariul real mediu pe țară

a depășit nivelul anului 2008 abia în 2014, remunerarea medie a salariaților din sistemul public nu revenise la nivelul de dinainte de criză nici în 2015, scăderea din 2009-2011 fiind mult mai accentuată decât în mediul privat. Pentru salariații din întreprinderile aflate în proprietate privată, cu excepția celor aflate integral în proprietate străină, salariile reale au stagnat între 2009 și 2013, crescând apoi într-un ritm mai accelerat decât cele din sectorul public. Evoluția remunerării salariaților din întreprinderile aflate integral în proprietate străină a fost net mai pozitivă în această perioadă, cu o perioadă de stagnare între 2011 și 2013, dar fără a scădea sub nivelul anului 2008. Trebuie să avem în vedere că este vorba despre media salarială, care estompează posibile evoluții divergente în interiorul fiecărei categorii. După cum arată un studiu recent al BNR (Iordache, Militaru și Pandioniu 2016; vezi mai jos, secțiunea despre productivitate), cel puțin înainte de 2014, un număr mare de companii au operat reduceri salariale sau au angajat personal cu salarii mai mici. Mai mult, reducerea beneficiilor nonfinanciare, care a avut loc în nu mai puțin de 45% din firmele participante la aceeași cercetare, nu este surprinsă de evoluția remunerării.

Creșterea nivelului salarial este evidentă în sectoarele care în mod tradițional au o forță

de muncă remunerată cu salariul minim pe economie: agricultură, construcții, comerț, hoteluri și restaurante sau servicii administrative. Cele mai mari creșteri sunt însă înregistrate în sectorul bugetar ca urmare a măririlor de anul trecut [Figura 4.4]. Mai mult, noua lege a salarizării unice din sectorul bugetar va aduce noi mărimi progresive până în 2020, în special pentru angajații din sănătate și învățământ.

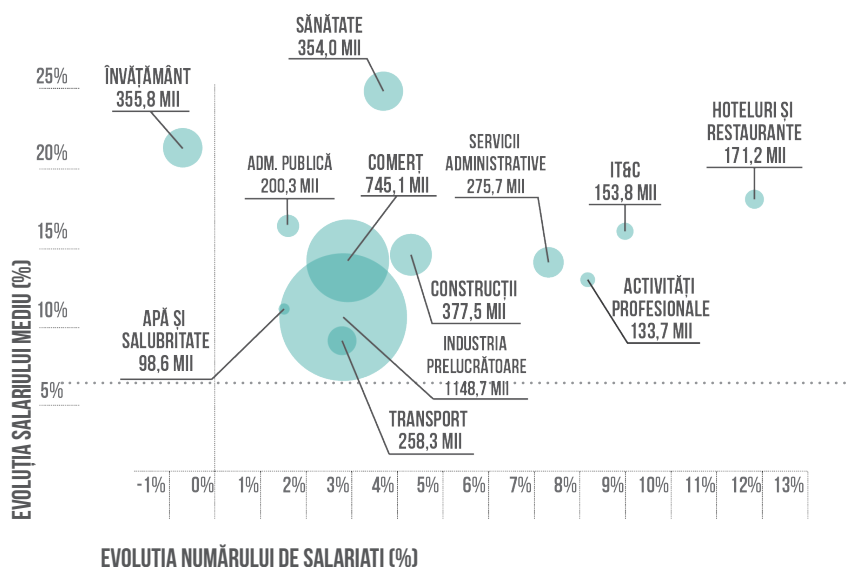
În celelalte sectoare nivelul salarial a crescut mai lent, însă peste nivelul creșterii economice, ceea ce ar putea însemna o creștere a competiției pe piața muncii din România. Sectoarele dinamice au avut creșteri semnificative și aici menționăm în particular sectorul de Informații și Comunicații, acolo unde cererea existentă este superioară pieței locale, existând toate premisele pentru ca firmele să ofere un salariu mai ridicat pentru a obține forța de muncă dorită.

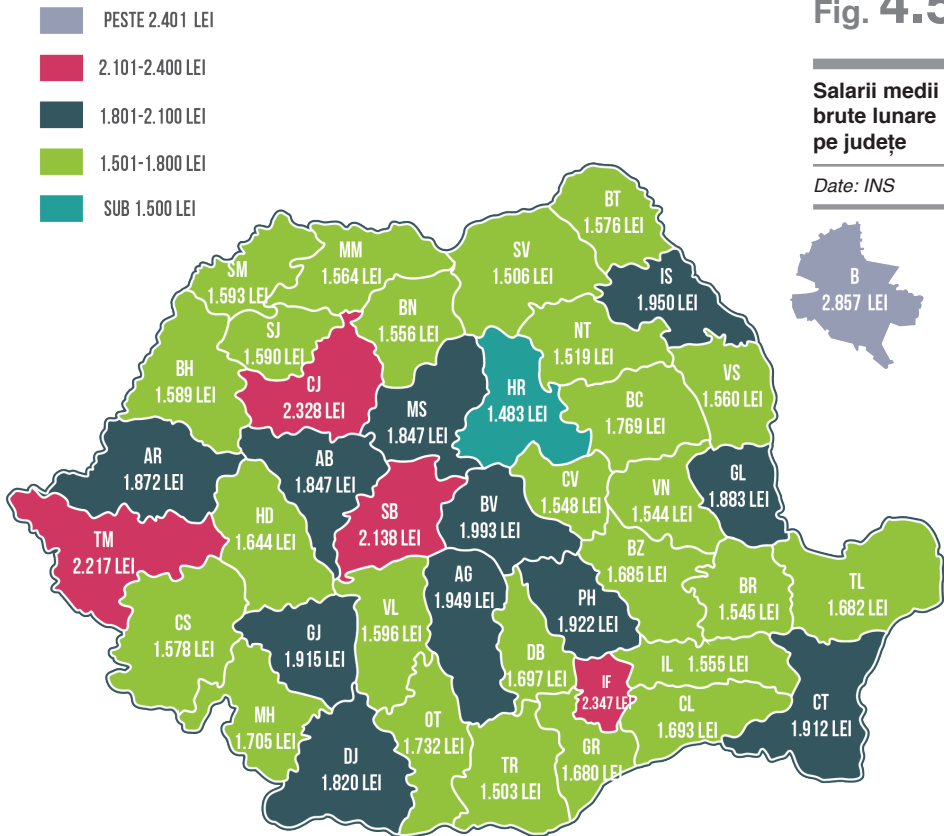
Din punct de vedere geografic, situația este asemănătoare cu cea din anii precedenți. Există discrepanțe mari între județele în care este prezent un centru urban important și cele care sunt preponderent agrare, mai ales în cazul regiunii de sud a țării. Distribuția salarială scoate în evidență și zonele în care au fost atrase investiții străine, precum regiunea centru și centru-vest [Figura 4.5].

Fig. 4.4

Evoluția salariilor și a numărului de salariați pe sectoare, 2016 vs. 2015, în %.
Mărimea bulei reprezintă numărul de salariați din sector.

Date: INS





Efectele creșterii salariului minim pe economie

Ca și în cazul altor țări din regiune (vezi capitolul despre contextul european), în ultimii ani salariul minim a înregistrat în România o evoluție mai dinamică decât salariul mediu [Figura 4.6], creșterea primului influențând de altfel în mod semnificativ evoluția pozitivă a celui din urmă. Ținând cont de creșterea salariului minim la de la 1250 la 1450 de lei brut la începutul lui 2017, este de așteptat ca această tendință să continue și în acest an. Odată cu ieșirea din criză, politica salariului minim a devenit principalul mecanism distributiv care funcționează în favoarea salariaților și compensează într-o oarecare măsură reducerea eficacității negocierilor colective și a politicii fiscale, ambele afectate sever de

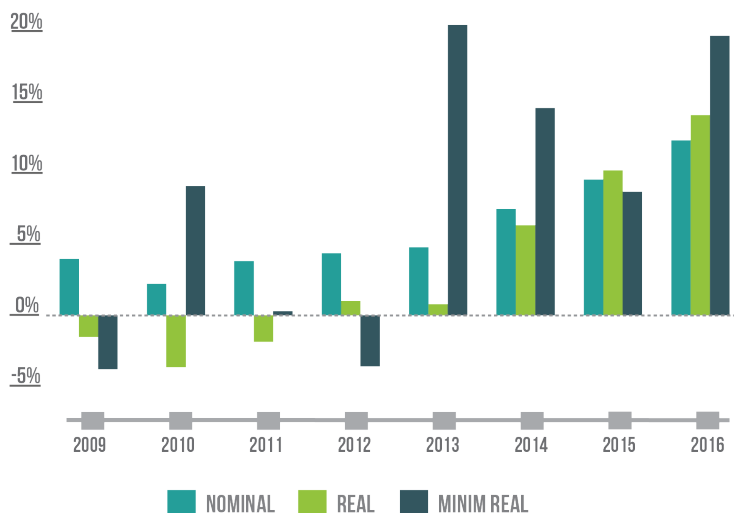
măsurile anti-criză. Ca de altfel în întreaga Europă (Eurofound 2017), și mai ales în fostele țări socialiste, în România interesul față de politica salariului minim a crescut exponențial în ultimii ani.

În cazul României însă efectele distributive pozitive pentru salariați ale creșterii susținute a salariului minim nu sunt atât de evidente cum s-ar putea crede la prima vedere. După cum am văzut deja (vezi capitolul despre situația macroeconomică a României), în toată această perioadă ponderea ajustată a remunerării salariaților în PIB a continuat să scadă, iar inegalitățile de venit au continuat să crească. Creșterea inegalităților nu a avut loc doar datorită accentuării decalajelor dintre salariați și celelalte categorii ale populației ocupate (lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii familiali neremunerați), ci și în interiorul categoriei salariaților, în ciuda creșterii semnificative a salariului minim. Astfel, chiar dacă în 2015 nivelul salariului minim

Fig. 4.6

Creșterea anuală a salariului mediu nominal, salariului mediu real și a salariului minim real, în %.

Date: INS, WSI Minimum Wage Database.
Pentru 2016, calcule Syndex.



era la 53,9% din nivelul salariului median (în creștere de la 46,2% în 2012 și 39% în 2008), față de salariul mediu cel minim se situa la doar 39,4% (în creștere de la 32,5% în 2012 și 29,9% în 2008) [Figura 4.7]. Nu numai că această discrepantă indică o distribuție inegală a veniturilor salariale (sugerând că mai mult de jumătate din salariați au salarii sub salariul mediu), dar și creșterea diferenței de la 9,1% în 2008 la 14,5% în 2015 indică o continuă adâncire a inegalităților salariale. Datele de la Casa Națională de Pensii (CNP) arată mai exact cât de asimetrică este distribuția veniturilor persoanelor cu contracte de muncă [Figura 4.8]. Astfel, în luna iunie a anului 2016,

peste 30% din persoanele înregistrate cu contracte de muncă la CNP încasau venituri lunare echivalente sau inferioare salariului minim. În plus, concentrarea unei proporții mai mari de salariați cu venituri relativ mari (12,4% câștigau peste 4000 de lei brut) rezultă într-o medie semnificativ mai mare decât mediana distribuției veniturilor.

Creșterea salariului minim a amortizat doar parțial creșterea inegalităților de venit, pentru că aceasta nu a avut drept efect creșteri similare pentru angajații cu salarii cuprinse între salariul minim și salariul mediu. A rezultat astfel o creștere semnificativă a numărului

Fig. 4.7

Salariul minim exprimat ca procent din salariul mediu și salariul median.

Date: INS

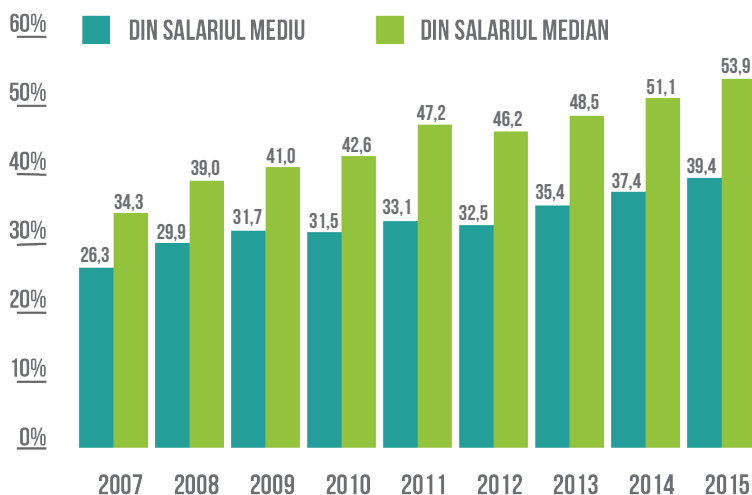




Fig. 4.8

Distribuția veniturilor brute lunare pentru persoanele ocupate cu contract de muncă în luna iunie 2016, în % din total persoane ocupate cu contract de muncă.

Date: Casa Națională de Pensii.

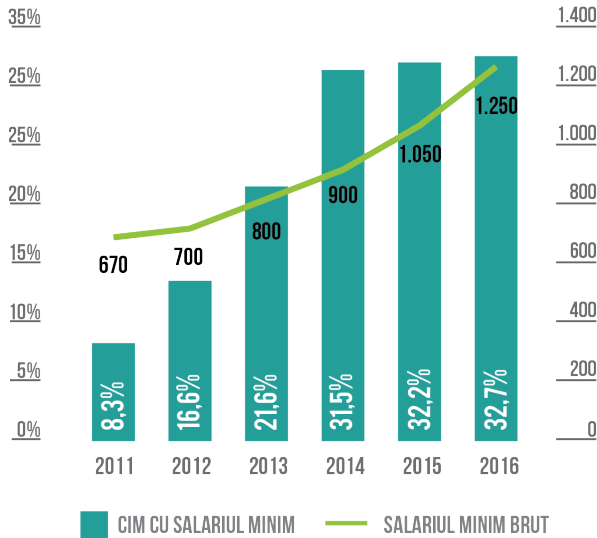


Fig. 4.9

Evoluția salariului minim brut (RON, scala din dreapta) și totalul contractelor individuale de muncă cu normă întreagă și salariul minim (% din total CIM la sfârșitul anului, scala din stânga).

Date: Inspekția Muncii.

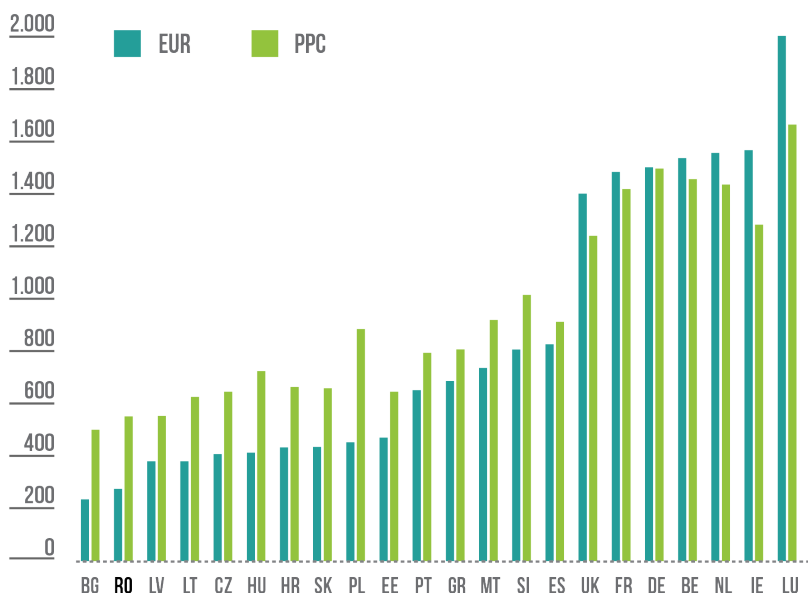
de salariați remunerați cu salariul minim, concomitent cu creșterea acestuia [Figura 4.9]. Potrivit Inspekției Muncii, în toamna anului 2016 peste 32% din contractele individuale de muncă cu normă întreagă active prevedeau remunerarea cu salariul minim, o creștere spectaculoasă în raport cu anul 2011, când procentul CIM cu salariu minim fiind de doar 8,3%. În principal, doi factori au dus la această evoluție. Pe de o parte, legea salarizării unitare în vigoare (Legea 284/2010) prevede o valoare de referință fixă de 600 de lei pentru stabilirea salariilor din sectorul bugetar. Odată cu creșterea salariului minim peste acest prag,

coeficienții de ierarhizare din sectorul bugetar au devenit din ce în ce mai irelevanți, mai ales la baza distribuției salariale, fiecare creștere a salariului minim ducând în mod automat la înmulțirea numărului de salariați bugetari remunerați cu salariul minim. Pe de altă parte, salariul minim este important și în sectorul privat, unde reducerea la minimum a costurilor cu forța de muncă reprezintă un avantaj competitiv în multe sectoare de activitate. De cele mai multe ori creșterea salariului minim nu a antrenat nici în sectorul privat o modificare a grilelor de salarizare, cu același efect ca în sectorul bugetar.

Fig. 4.10

**Salariul minim
exprimat în euro
și la paritatea
puterii de
cumpărare,
semestrul I 2017.**

Date:
Eurostat



Coroborată cu creșterea mai dinamică a salariilor mari (superioare mediei), lipsa efectului de transpunere a creșterii salariului minim asupra salariilor mici, dar situate peste pragul salariul minim (deci între salariul minim și cel mediu) a dus la mărirea ecartului dintre medie și mediană. Altfel spus, în ciuda obiectivelor anunțate, creșterea salariului minim a fost însoțită de fapt de o creștere și nu de o scădere a inegalităților salariale.

Depășirea dinamicii de creștere a numărului de salariați remunerați cu salariul minim odată cu creșterea salariului minim este necesară pentru transformarea salariului minim nu numai într-un mecanism distributiv eficient, ci și într-un instrument care să contribuie la depășirea modelului de dezvoltare bazat pe salarii mici. Un studiu ETUI recent (Drahokoupil 2016) asupra politicilor salariului minim în Europa Centrală și de Est arată că creșterea salariului minim poate duce nu numai la o distribuție mai echitabilă a creșterii economice, dar și la creșteri de productivitate, fără a afecta în mod semnificativ gradul de ocupare. Același studiu recomandă ca creșterea salariului minim să fie însoțită de o trecere la producția de bunuri și servicii cu valoare adăugată mai mare, lucru care trebuie să se realizeze în contextul unui dialog social pe deplin funcțional.

În România, creșterile salariului minim din ultimii ani și-au atras din ce în ce mai mulți critici, opozații atrăgând atenția mai ales asupra presupuselor efecte negative pe care aceste creșteri le-ar avea asupra productivității și competitivității României în context european. Trebuie remarcat însă că la începutul lui 2017 salariul minim era în România printre cele mai scăzute din Europa, atât din perspectiva costurilor pentru angajator (în euro), cât și exprimate în puterea de cumpărare de care beneficiază salariații [Figura 4.10]. Din ambele puncte de vedere, cu excepția Bulgariei, salariul minim din România rămâne net inferior celor din celelalte țări din regiune. În plus, un studiu recent (Socol și Marinas 2017) arată că, în sectoarele unde remunerarea cu salariul minim este cel mai des întâlnită, creșterea salariului minim nu a avut un impact negativ asupra competitivității, performanța economică a acestor sectoare crescând odată cu creșterea salariului minim.

Evoluția salariului minim, deși favorabilă salariaților în general, creează o aplatizare a veniturilor la nivel de meserie. Cu alte cuvinte, în multe cazuri munca devine remunerată asemănător, dacă nu identic, pentru atribuții diferite, uneori ștergându-se diferențele între munca calificată și cea necalificată. Astfel, negocierile colective ar trebui să evolueze către diferențierea nivelului salarial în funcție

de atribuțiile, pregătirea și chiar vechimea angajaților în muncă.

După cum Syndex a evidențiat deja în rapoartele anterioare, piața muncii din România tinde să devină o piață a salariului minim, iar munca prestată de angajații români este deseori înjust caracterizată ca fiind necalificată, ieftină și cu o valoare adăugată scăzută. Ca urmare, **creșterea salariului minim trebuie să fie în mod normal urmată de o creștere corespunzătoare a celorlalte salarii pentru a obține un efect echitabil și sustenabil.**

Productivitate și competitivitate

O moștenire importantă a crizei a constat în criticarea din oficiu a oricăror creșteri salariale ca afectând productivitatea și competitivitatea pe plan internațional. La nivelul întregii Uniuni Europene, „devalorizarea internă” — reducerea costurilor cu forța de muncă în vederea creșterii avantajelor competitive — a rămas o politică standard, chiar dacă efectele pozitive asupra ocupării s-au făcut resimțite doar pentru o scurtă durată (Comisia Europeană 2016:3).

La nivel european, forța de muncă din România rămâne foarte ieftină. Potrivit Eurostat, în 2015 media costului nominal total al orei de muncă în industrie, construcții și servicii era undeva la 5,5 euro, față de media UE de 25,4 euro. Totodată, așa-zisul decalaj de productivitate s-a redus substanțial în ultimul deceniu, productivitatea orară a

muncii în România ajungând la 53,7% din media UE, față de 44,2% în 2009. Pe de altă parte, rentabilitatea capitalurilor proprii (RoE) este net superioară în România față de media europeană, decalajul dintre cele două crescând odată cu revenirea pe creștere în 2012 [Figura 4.11]. Acest lucru corespunde cu profitabilitatea „istorică” raportată în ultimii ani (Ziarul Financiar și PIAROM 2017).

Rentabilitatea în creștere este cel puțin parțial datorată creșterii semnificative a productivității muncii. Astfel, potrivit unui sondaj PWC realizat în anul 2016 în sectoarele comerț, bănci, bunuri de larg consum, produse farmaceutice și industria prelucrătoare (PWC 2016b), „rentabilitatea capitalului uman” din România a crescut cu 12,5% față de 2015, mai ales ca urmare a reducerii costurilor. Pe baza unor date de sondaj, studiul BNR privitor la perioada 2010-2013 (Iordache, Militaru și Pandioniu 2016:18) indică diversele modalități prin care companiile și-au redus costurile de personal. Pe lângă reducerea bonusurilor și a beneficiilor nonfinanciare, efectuată de 51%, respectiv 45% dintre companiile care au participat la sondaj, se remarcă faptul că nu mai puțin de 44% dintre acestea au recurs la înlocuirea angajaților existenți cu angajați noi cu salarii mai mici. Din moment ce criza și măsurile anti-criză au redus puterea de negociere a salariaților, este destul de probabil ca angajatorii să nu fi revenit asupra acestor măsuri odată cu reluarea creșterii economice. Acest fapt este subliniat în mod direct de experiența BNR, care remarcă faptul că piața muncii nu și-a revenit în același ritm cu economia [Figura 4.12].

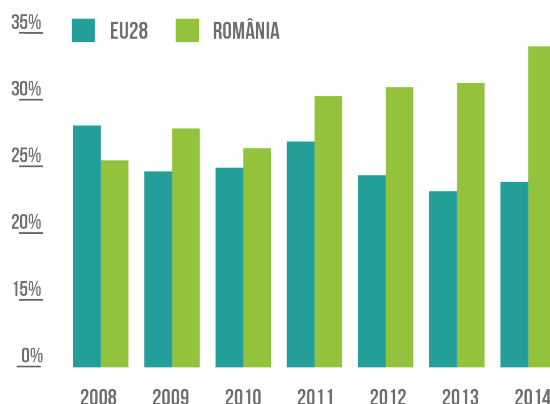


Fig. 4.11

Rentabilitatea capitalurilor proprii (RoE), România și media UE.

Date: Eurostat, Annual Key Indicators by Member States.

Fig. 4.12

Măsurile de reducere a costurilor utilizate de companii în perioada 2010-2013, în % din companiile respondente.

Date:
Sondajul Wage
Dynamics Network,
Iordache, Militaru
și Pandioniu (2016)

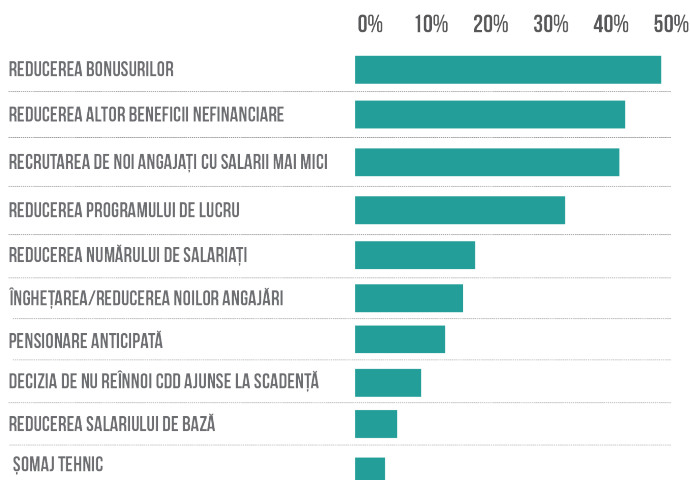


Fig. 4.13

Persoane care au declarat că locul lor de muncă presupune efectuarea sarcinilor cu o viteză foarte mare pentru cel puțin un sfert din timpul de lucru, în % din total respondenți.

Date: European Working Conditions Survey,
2005–2015.



Cele mai recente date confirmă nu numai creșterea susținută a productivității muncii în ultimii ani, ci și ritmul mai slab de creștere a remunerării salariaților. Astfel, pentru perioada 2013-2016, chiar dacă remunerarea a crescut în termeni reali în medie cu 2,6% pe an, productivitatea reală a muncii a crescut cu 4,4%. Spre deosebire de Bulgaria, Slovacia sau țările Baltice, unde remunerarea a crescut mai rapid decât productivitatea, creșterea salariilor în România a rămas semnificativ în urma creșterii productivității, și asta deși creșterea productivității în țara noastră este cea mai mare din Europa [Figura 4.14].

Deși o parte din creșterea productivității salariaților români se datorează investițiilor realizate de companii în eficientizarea activităților, atât studiul BNR, cât și datele prezentate în acest raport indică faptul că reducerea costurilor cu forța de muncă a jucat un rol semnificativ în creșterea productivității. Micșorarea primelor și beneficiilor, recrutarea de noi angajați cu salarii mai mici, dar și

proliferarea formelor atipice de muncă au contribuit la creșterea mai rapidă a productivității decât a remunerării.

De asemenea, intensificarea muncii pare să fi jucat un rol important în creșterea productivității. Astfel, potrivit sondajului cincinal asupra condițiilor de muncă în Europa derulat de Eurofound, în 2015 nu mai puțin de 83,2% din respondenții din România au declarat că locul lor de muncă presupune efectuarea sarcinilor cu o viteză foarte mare pentru cel puțin un sfert din timpul de lucru, față de media europeană de 60,8% [Figura 4.13]. Trebuie remarcat că această diferență era mult mai mică în anii precedenți, ceea ce sugerează o intensificare semnificativă a muncii în România, fără corespondent la nivel european.

În realitate, după cum argumentează un cercetător ETUI (Myant 2016), datorită modului de măsurare și de calcul, estimările nivelurilor productivității în Europa Centrală și de Est sunt mult subestimate, spațiul de manevră pentru

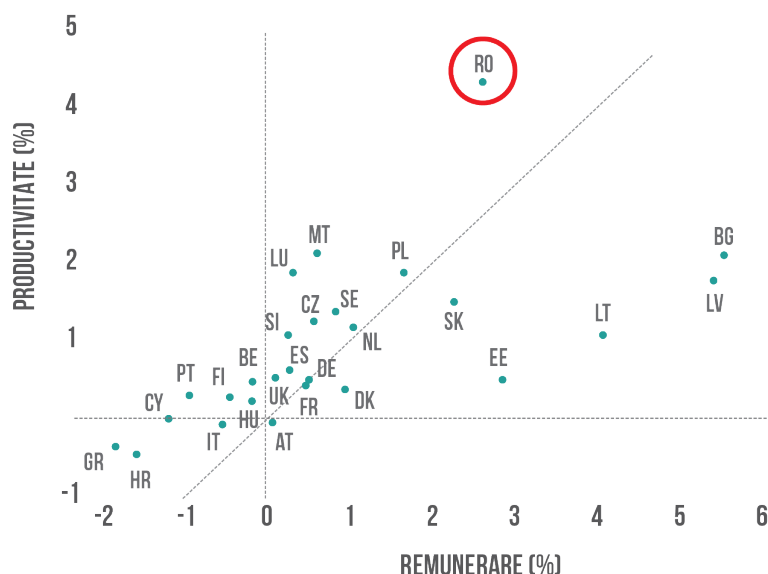


Fig. 4.14

Creșterea medie a productivității reale a muncii și creșterea medie a remunerării reale pe salariat pentru perioada 2013-2016, în %.

Date:
Eurostat, AMECO.
Calculare Syndex.

creșterea salariilor fiind mult mai amplu decât o sugerează statisticile europene. Motivele ar fi multiple: de la includerea în calculul productivității a sectoarelor care nu participă la export (și cărora nu ar trebui să li se aplice argumentul productivității), la faptul că în sectorul public, precum și în multe centre de cost ale multinaționalelor, cum sunt centrele de servicii partajate, productivitatea este măsurată de fapt prin intermediul costurilor (ceea ce înseamnă că la salarii comparativ mai mici va corespunde o productivitate comparativ mai mică). Mai mult, productivitatea muncii este subestimată chiar și pentru industriile exportatoare și mai ales în cazul filialelor companiilor multinaționale. Spre exemplu, lucrătorii dintr-o filială din România a unui producător de componente auto vor avea în mod automat o productivitate mai scăzută față de colegii lor din Germania care prestează aceeași muncă și produc același volum de piese în aceeași măsură în care prețul pieselor din România este mai redus decât al celor din Germania.

De asemenea, transferul profiturilor din România spre alte zone prin practicarea unor prețuri scăzute la export sau ridicate la importul de materii prime sau produse intermediare are un impact negativ asupra productivității salariaților din România. Este interesant de observat faptul că profitabilitatea medie pe

salariat în firmele cu capital românesc a fost în 2015 cu 42% mai mare decât în firmele cu capital străin. Totodată, pentru perioada 2011-2015, firmele cu capital străin au cumulat pierderi de 2 mii de lei pe salariat, pe când firmele cu capital străin au înregistrat un profit cumulat de 23 de mii de lei pe salariat.

Pentru economiile din Europa Centrală și de Est, în care externalizările și investițiile străine directe joacă un rol important, indicatorii tind astfel să subestimeze productivitatea reală a muncii. Potrivit cercetătorului ETUI, implicația principală ar fi că, pentru țări ca România, există în continuare posibilitatea unei creșteri considerabile a salariilor fără ca acest lucru să afecteze în vreun fel semnificativ performanța exporturilor și competitivitatea, acestea din urmă nefiind de fapt corelate cu măsurătorile costurilor forței de muncă folosite în mod curent de Comisia Europeană.

Un alt studiu ETUI (Galgóczi 2017) subliniază că **nivelul salarizării din țările din Europa Centrală și de Est este sub performanțele salariaților**, ceea ce confirmă un potențial considerabil de creștere salarială fără ca exporturile și competitivitatea să fie afectate. Argumentul în acest caz ar fi că, odată ajustată la nivelul salariilor, productivitatea muncii în țări ca Ungaria, Polonia sau România este

Tabelul 4.1. Productivitatea, costul și rentabilitatea muncii în industria prelucrătoare pentru anul 2014. Date: Eurostat. Calcule Syndex.

	PRODUCTIVITATEA APARENTĂ A MUNCII (MII € / ANGAJAT)	COSTUL MEDIU AL MUNCII (MII € / ANGAJAT)	PRODUCTIVITATEA MUNCII AJUSTATĂ LA SALARIU (%)	INVESTIȚII PER PERSOANĂ ANGAJATĂ (MII €)	RENTABILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ ((PRODUCTIVITATE - COST)/INVESTIȚII)
Germania	71,5	53,1	134,7	8,2	2,2
Franța	66,7	53,3	125,1	9,5	1,4
Ungaria	29,3	13,4	218,7	7,6	2,1
Polonia	23,8	12,5	190,4	5,3	2,1
România	13,4	7,1	188,7	4,3	1,5

chiar mai ridicată decât în Germania sau Franța. Reluând analiza ETUI pentru anul 2014 [Tabelul 4.1], pentru a produce 71,5 mii de euro valoare adăugată în industria prelucrătoare din Germania, costul forței de muncă se ridică la 53,1 mii de euro, ceea ce reprezintă o productivitate ajustată la salarii de circa 135%. În schimb, în industria prelucrătoare din România, pentru a produce 13,4 mii de euro valoare adăugată, costul forței de muncă se ridică la doar 7,1 mii de euro pe an, rezultând într-o productivitate a muncii ajustată la salarii de aproximativ 190%.

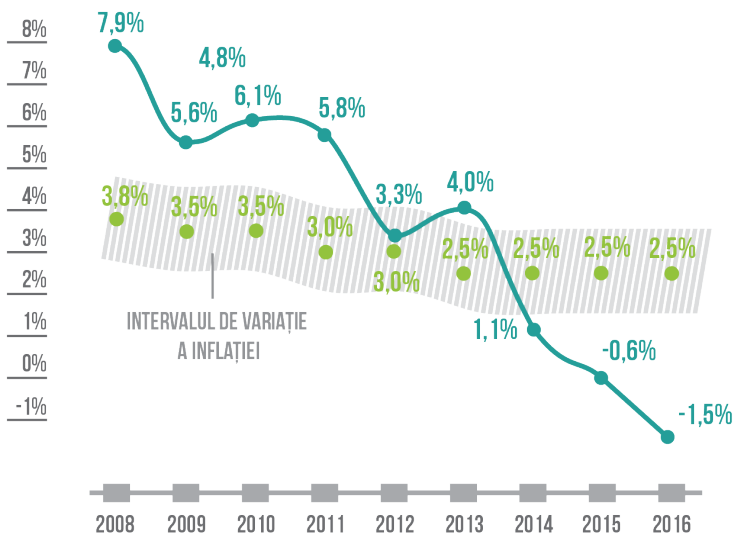
Luând în calcul și nivelul investițiilor pe angajat, se poate analiza rentabilitatea forței de muncă pentru fiecare țară în parte. Astfel, rentabilitatea

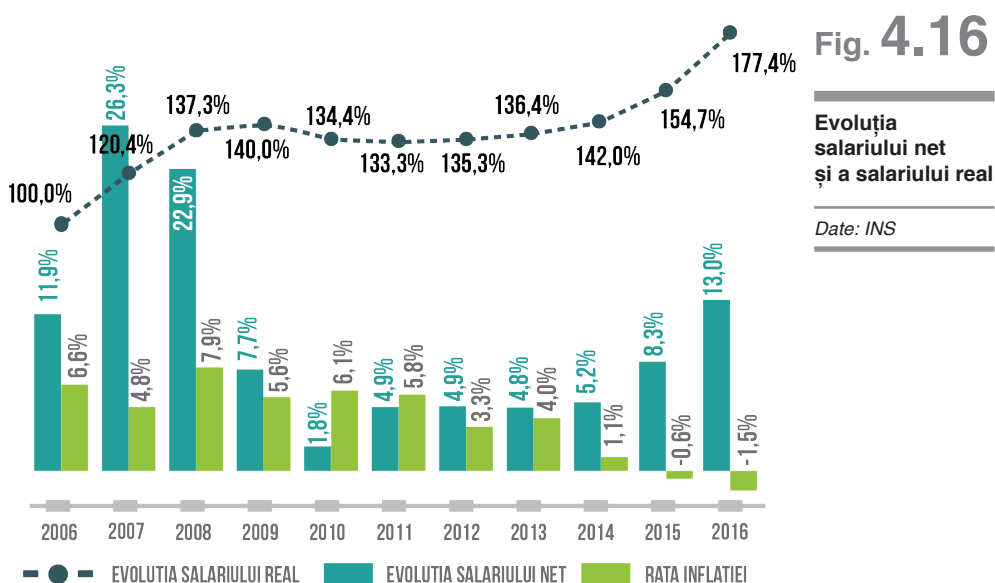
forței de muncă în Ungaria și Polonia este aproape echivalentă celei din Germania (2,1 față de 2,2 raportul dintre productivitate minus costuri și investiții pe salariat). Chiar dacă rentabilitatea forței de muncă pare mai redusă în România în comparație cu Ungaria sau Polonia (1,5 față de 2,1), acest lucru poate fi explicat într-o bună măsură prin transferul valorii adăugate în afara țării prin prețurile transferurilor intra-grup: prețuri mici la exporturi și prețuri mari la importurile de materii prime sau produse intermediare, precum și costuri ridicate cu serviciile corporative interne. Potrivit calculelor noastre, dacă cel puțin 19% din valoarea adăugată realizată în România este transferată în alte țări, rentabilitatea forței de muncă în țara noastră este echivalentă cu cea din Ungaria și Polonia.

Fig. 4.15

**Ținta de inflație
și evoluția
inflației**

Date: INS





Puterea de cumpărare și capacitatea de economisire

Rata de inflație a fost negativă în 2016, de -1,5% conform Institutului Național de Statistică [Figura 4.15], nivel cauzat de reducerea cotei de TVA de la 24% la 20%, dar și de alți factori externi cum ar fi prețul scăzut al petrolului pe piața externă. Această tendință se poate prelungi și în 2017, ca urmare a unei noi scăderi a TVA cu 1 punct procentual și a eliminării supraaccizei la carburanți, dar și a incertitudinii privind perspectiva de creștere economică la nivelul Uniunii Europene. Totuși, este de așteptat ca reluarea consumului intern să contracareze această tendință, semnalele fiind puternice în acest sens, în timp ce efectele reducerii TVA se vor disipa începând cu primul trimestru al lui 2017, conform prognozei BNR.

Pe fundalul unei inflații negative, creșterea salariului net este amplificată în termeni reali. Astfel, în perioada 2015-2016 creșterea salariului real a fost similară cu cea din perioada 2007-2008 [Figura 4.16].

În contextul în care inflația negativă a fost înregistrată pe fondul unor măsuri fiscale și într-o măsură limitată pe baza unei stagnări

a consumului, cel mai probabil în perioada următoare vom asista la o creștere a acestuia din urmă, întrucât surplusul de venit va fi orientat către noi achiziții.

Totuși fenomenul trebuie să fie atent supravegheat și ținut sub control pentru ca impactul asupra economiei să fie minim. O perioadă lungă de deflație poate duce la reducerea cheltuielilor în rândul companiilor, reducerea timpului de lucru și a producției și chiar la disponibilizări. O inflație negativă poate defavoriza și sindicatele în negocierile salariale, acestea argumentându-și de multe ori revendicările prin nivelul inflației.

Inflația negativă are totuși un efect pozitiv asupra puterii de cumpărare, salariații putând achiziționa mai multe bunuri și servicii comparativ cu perioadele precedente.

Puterea de cumpărare a salariaților români a crescut în 2015-2016 în special în raport cu mărfurile alimentare [Figura 4.17]. Indicele prețurilor mărfurilor alimentare a crescut puțin în 2016, dar rămâne inferior perioadei 2012-2014. În același timp, prețurile serviciilor și a mărfurilor nealimentare au scăzut puțin în 2016, dar creșterile de până în 2015 au fost mult mai accentuate decât în cazul produselor alimentare, afectând puterea de cumpărare a

Fig. 4.17

Salariul real vs. indicii prețurilor, în % față de 2006.

Date: INS

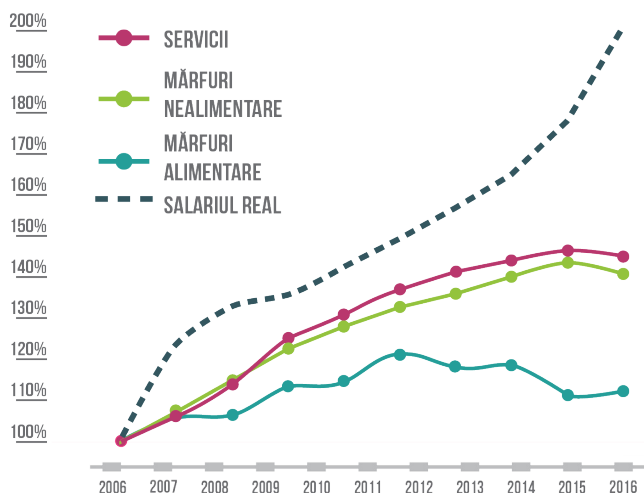


Fig. 4.18

Salariul real vs. indicii de prețuri pentru mărfurile nealimentare, în % față de 2007.

Date: INS

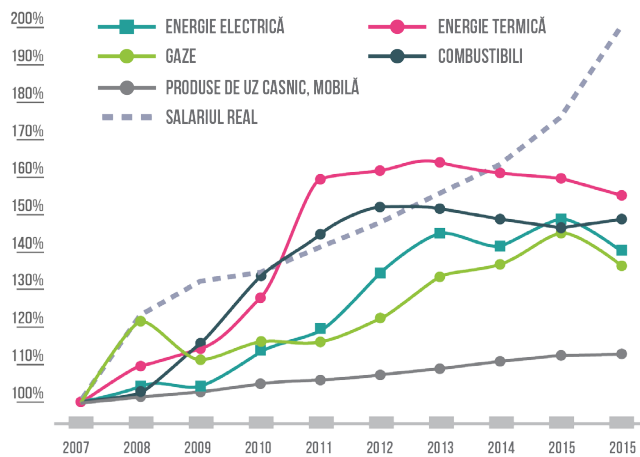
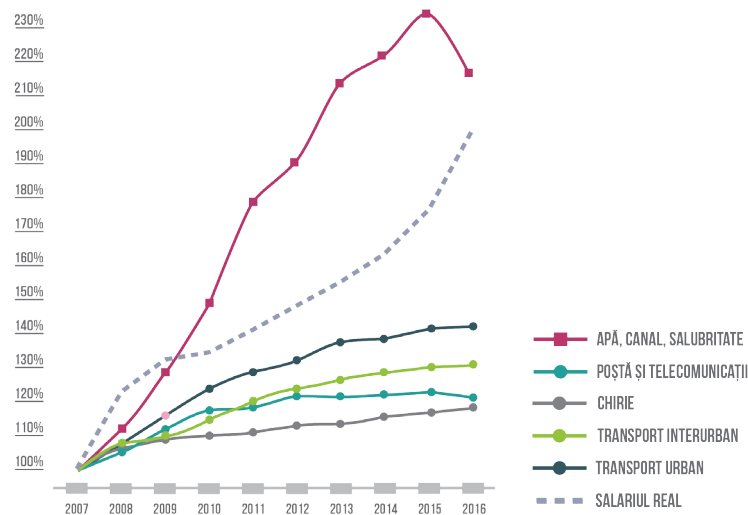


Fig. 4.19

Salariul real vs. indicii de prețuri pentru servicii, în % față de 2007.

Date: INS

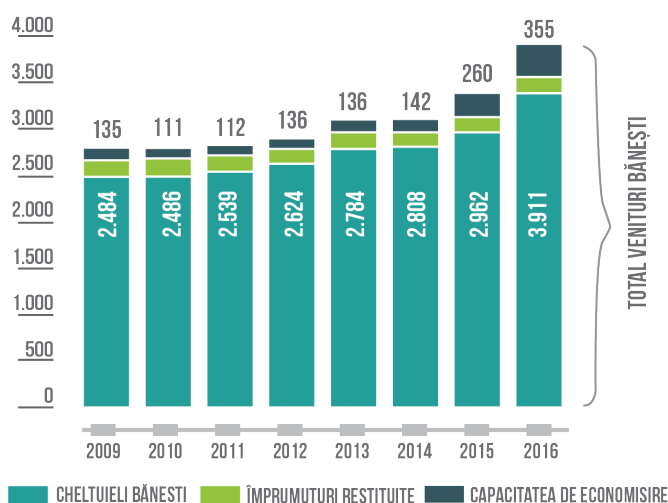
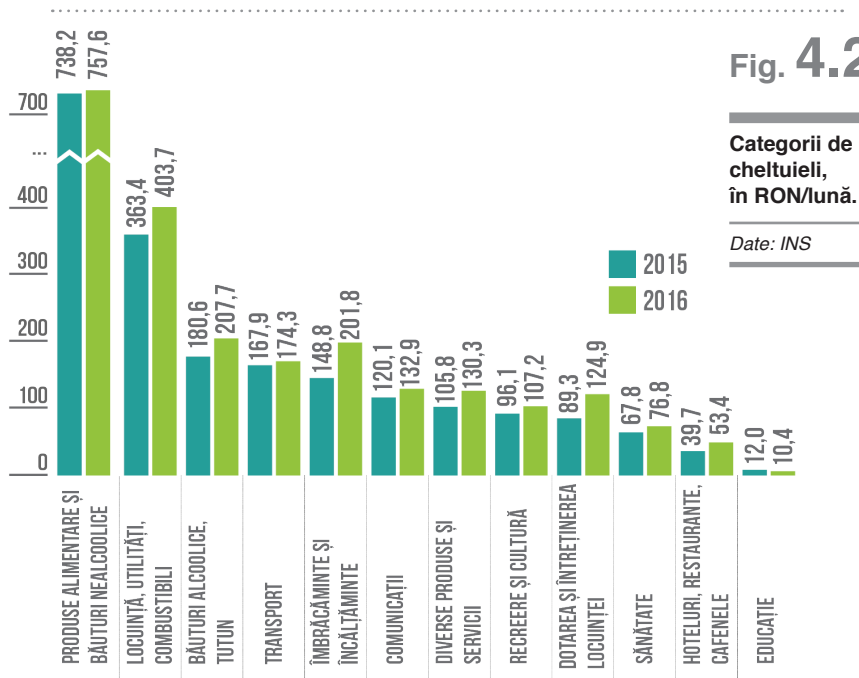


salariaților români pe aceste două categorii. Totuși, situația s-a îmbunătățit considerabil în 2015 și 2016 pe majoritatea categoriilor de produse și servicii [Figurile 4.18-4.19].

În 2016 au crescut cheltuielile românilor cu locuința, utilitățile și combustibilii. Au crescut de asemenea cheltuielile cu îmbrăcăminte și încălțăminte, dar și cu dotarea și întreținerea locuințelor. La o singură categorie cheltuielile

românilor au scăzut în 2016 - educația, care rămâne în continuare la coada listei, cu doar 10,4 lei/lună cheltuiți în medie [Figura 4.20].

Evoluția salariilor și a prețurilor a făcut ca în primele nouă luni ale anului 2016 capacitatea de economisire a unei gospodării să crească cu 42% față de aceeași perioadă a anului 2015 [Figura 4.21].



Analiza nivelului de trai

Condițiile de viață ale salariaților este o problemă foarte dezbătută când este deschis subiectul **responsabilității sociale a întreprinderilor**.

În grupurile multinaționale, reprezentanții noilor țări membre ale Uniunii Europene, printre care și România, subliniază salariile mici din țările lor în comparație cu standardele salariale din țările vestice. La rândul lor, reprezentanții salariați din vestul Europei, care provin de obicei din țări mai dezvoltate cu salarii mai ridicate, evită compararea salariilor subliniind necesitatea de a lua în considerare alți parametri (competențe, aptitudini, productivitate, ș.a.m.d.).

Dincolo de problemele de comparabilitate, chestiunea de fond este imposibilitatea de a compara nivelul de trai pornind doar de la salariu, fără a lua în calcul beneficiile nonfinanciare, prețurile bunurilor și structura consumului. De cele mai multe ori salariul de la locul de muncă este completat de accesul la bunuri la prețuri subvenționate. Acest lucru este valabil pentru următoarele:

- cantină;
- tichete de masă;
- transportul la locul de muncă;
- accesul la vacanțe la prețuri preferențiale;
- accesul la locuințe la prețuri preferențiale;
- accesul la formare profesională;
- accesul la asigurări private de sănătate;
- ajutor pentru copii preșcolari și școlari;
- mașină de serviciu, telefon, calculator.

În ceea ce privește comparația salariilor între mai multe țări, pentru a avea o analiză pertinentă trebuie aplicat un principiu de **paritate a puterii de cumpărare**. Paritatea puterii de cumpărare (PPP) este o rată de conversie valutară folosită pentru a exprima o unitate comună a puterii de cumpărare a diferitelor monede. Totuși, conceptul de putere de cumpărare nu măsoară nivelul de trai. O limită în analiza puterii de cumpărare este problema calității bunurilor și serviciilor. De exemplu, în domeniul asistenței

medicale, acoperirea completă a serviciilor medicale de sănătate în România nu poate fi comparată cu același serviciu în Franța, având în vedere diferența semnificativă între calitatea serviciilor oferite în spitalele din ambele țări.

De asemenea, conceptul de putere de cumpărare nu ia în considerare lipsa accesului la anumite produse. În cele din urmă, puterea de cumpărare nu măsoară efectul diferențelor de patrimoniu (inclusiv locuințe), cât și problema accesului la credite.

Syndex a elaborat o metodologie și indicatori de analiză a nivelului de trai al salariaților ținând cont de mai mulți factori:

- Calitatea bunurilor și serviciilor;
- Accesul la produse și servicii;
- Măsurarea capacității de a satisface nevoile de consum, pe baza modelelor de consum din fiecare țară (de exemplu, cheltuielile de încălzire iarnă în România joacă un rol mult mai important decât în Italia sau Spania);
- Definiția coșului de cumpărături echivalent pentru țările supuse comparației.

În plus, în urma extragerii cheltuielilor constrânse, un indicator de venituri discreționare și un indicator al puterii de economisire se poate calcula. Scăderea veniturilor discreționare reflectă declinul capacității de a cumpăra ceea ce vrei să cumperi, nu doar a ceea ce ar trebui să cumperi. Evoluția puterii de economisire reflectă independența financiară a salariaților și poate oferi indicații asupra vulnerabilității acestora.

Asemenea studii au fost realizate de Syndex pentru comitetele europene de întreprindere ale grupurilor industriale, care sunt platformele potrivite pentru inițierea unor asemenea demersuri.

De câte ori sunt mai mari salariile în Germania și Franța în comparație cu România?

Fig. 4.22

Date: Eurostat



5.

Organizare și negocieri colective

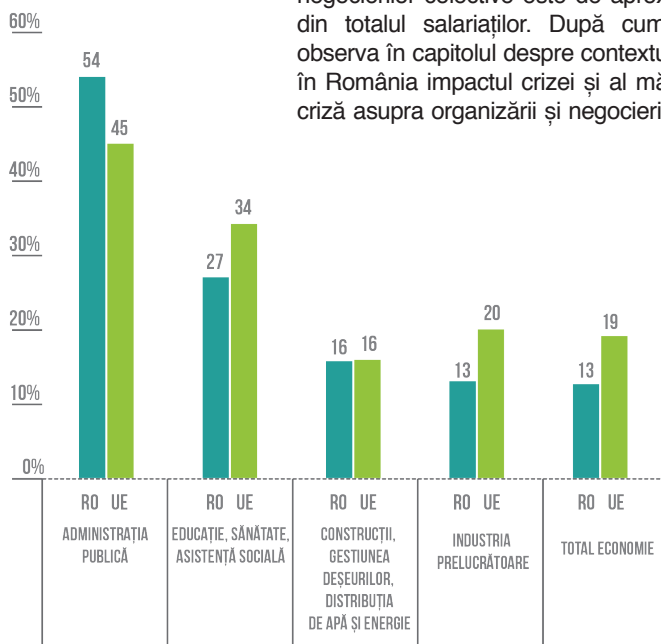
În 2016, tuturor celor cinci confederații sindicale reprezentative le-a fost reconfirmată reprezentativitatea până în 2020. Pe baza dosarelor de reprezentativitate putem calcula o rată de sindicalizare de aproximativ 20% la nivelul anului 2015 [Figura 5.2], păstrându-se astfel un nivel constant față de anul 2012.

În ce privește densitatea sindicală pe sectoare, datele de sondaj disponibile pentru anul 2014 arată diferențe semnificative [Figura 5.1].

Fig. 5.1

Persoane care au menționat că au „un reprezentant sindical recunoscut” în întreprindere, pe sectoare de activitate (2014).

Date: European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)



În administrația publică, 54% din salariații din România care au răspuns la sondaj au declarat că au „un reprezentant sindical recunoscut” la nivelul întreprinderii; pentru industria prelucrătoare, ponderea se situa la doar 13%. De remarcat că, în afară de administrația publică, datele de sondaj indică un nivel mai scăzut al sindicalizării în România față de media UE, inclusiv la nivelul întregii economii.

Conform ultimelor date disponibile, acoperirea negocierilor colective este de aproximativ 35% din totalul salariaților. După cum am putut observa în capitolul despre contextul european, în România impactul crizei și al măsurilor anti-criză asupra organizării și negocierilor colective

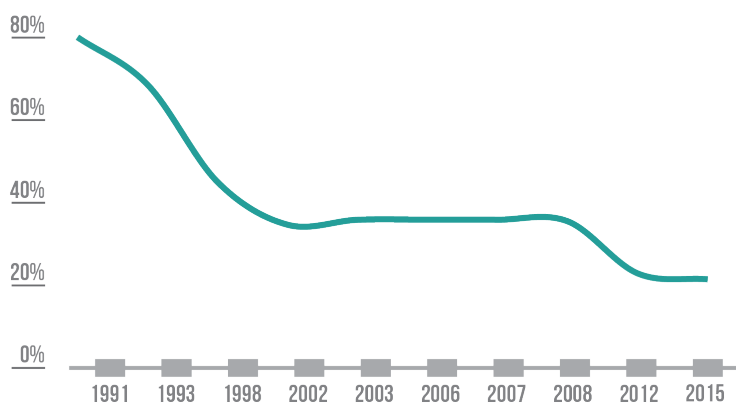


Fig. 5.2

Rata de sindicalizare în România, în %.

Date: ICTWSS 5.1 și dosarele de reprezentativitate ale confederațiilor sindicale. Pentru 2015, estimare Syndex.

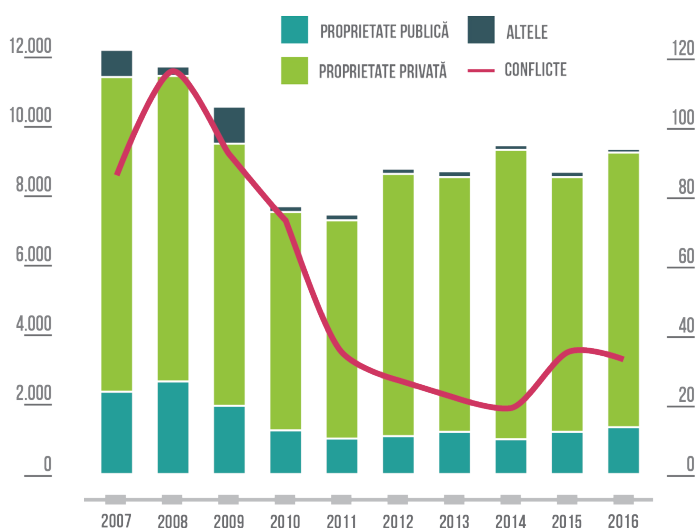


Fig. 5.3

Numărul contractelor colective de muncă și actelor adiționale semnate la nivel de companie pe forme de proprietate (scala din stânga) și numărul conflictelor colective de muncă (scala din dreapta).

Date: Ministerul Muncii

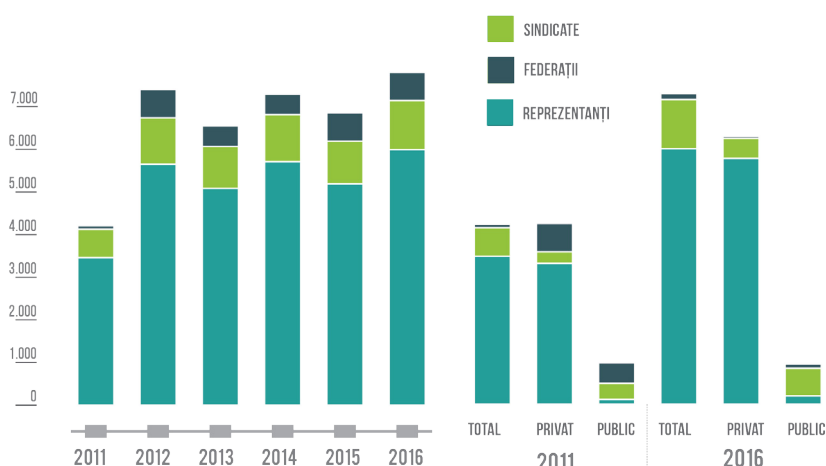


Fig. 5.4

Numărul contractelor colective semnate la nivel de companie pe tipul de semnatori

Date: Inspekția Muncii. Pentru 2016, estimare Syndex.

a fost printre cele mai severe din Europa. Nici în 2016 nu se observă o tendință de revenire, chiar dacă în timp îmbunătățirea poziției de negociere a angajaților poate impulsiona dialogul social.

La începutul lui 2017 a fost înregistrat primul contract colectiv de muncă la nivel de sector din ultimii doi ani și jumătate, ultimul datând de la sfârșitul lui 2014. Este vorba practic de prelungirea acestuia din urmă, ambele fiind pentru sectorul învățământ preuniversitar. În 2016 au fost semnate doar 5 contracte la nivel de grup de unități, din care doar două în mediul privat (construcții de mașini și construcții metalice, respectiv Asociația Națională a Caselor de Cultură ale Sindicatelor). Negocierile multi-angajator rămân astfel în cea mai mare parte blocate, România conformându-se tendinței generale de descentralizare a relațiilor colective de muncă din Europa.

La nivel de companie, în 2016 au fost semnate 9366 de contracte colective de muncă și acte adiționale, în creștere de la 8702 în 2015, însă în continuare mult sub vârful de peste 12 mii din 2007. Creșterea din 2016 a avut loc atât în sectorul privat, cât și în sectorul public [Figura 5.3].

Conform estimărilor noastre, marea majoritatea a contractelor colective de muncă (peste 80%) sunt în continuare semnate de reprezentanții salariaților, sindicatele și federațiile reprezentative negociind mai puțin de o cincime (16%, respectiv 2%) din totalul contractelor colective de muncă noi semnate anul trecut [Figura 5.4]. Creșterea numărului total al contractelor colective de muncă începând cu 2012 este în continuare puțin resimțită când vine vorba de contractele semnate de reprezentanții sindicali. Din acest punct de vedere, diferențele dintre sectorul public și sectorul privat sunt în continuare majore. Potrivit estimărilor noastre, în 2016 reprezentanții sindicali (din partea sindicatelor și federațiilor reprezentative) au semnat doar 8,2% din contractele colective de muncă din sectorul privat, restul de peste 90% revenindu-le reprezentanților salariaților. Pe de altă parte, în sectorul public reprezentanții sindicali au semnat aproximativ 80% din contractele colective de muncă încheiate în 2016. Această diferență se datorează ratei de sindicalizare mult mai ridicate din sectorul public față de sectorul privat, precum și dificultăților

întâmpinate de multe sindicate din mediul privat în depășirea pragului de reprezentativitate stabilit prin legea 62/2011.

În ce privește conflictele de muncă, numărul acestora a scăzut de la 35 în 2015 la 33 în 2016. Incidența conflictelor de muncă este mult inferioară perioadei anterioare schimbărilor legislative din 2011. Confirmând o tendință mai generală la nivel european, și mai ales la nivelul Europei Centrale și de Est, acțiunile colective ale salariaților din România tind din ce în ce mai puțin să ia forma conflictelor de muncă propriu-zise, acestea fiind înlocuite în ultimii ani de manifestări de stradă. Potrivit ETUI (2016:49-50), acest lucru se întâmplă mai ales în țările în care mecanismele instituționale de reprezentare a intereselor salariaților sunt slăbite și în care chestiunile socioeconomice care îi privesc pe salariați nu constituie un punct important pe agenda dezbaterilor politice.

Acțiuni sindicale

Acțiunile sindicale reprezintă o modalitate eficientă prin care salariații își pot arăta nemulțumirile față de anumite probleme existente la nivelul unității la care activează, la nivelul sectorului de activitate sau chiar la scară mai largă, la nivel național. Syndex monitorizează cu atenție aceste manifestări, analizând revendicările angajaților și punând în context nemulțumirile acestora.

Numărului protestelor a scăzut între 2013 și 2015, dar a crescut în 2016 [Figura 5.5]. În condițiile în care la sfârșitul anului trecut au fost organizate alegeri parlamentare și locale, iar evoluțiile salariului mediu și minim au înaintat într-un ritm alert, această creștere a protestelor poate fi interpretată ca un semnal de alarmă privind situația reală a salariatului român. Mai mult, faptul că marea majoritate a protestelor a fost înregistrată în sectorul public și în companii cu capital majoritar de stat, subliniază existența unor probleme sistemice la nivel de organizare și management. Aceste manifestări pot fi legate printre altele și de restructurarea companiilor de stat care a continuat și în 2016, aducând în prim plan impactul social pe care aceste măsuri l-au avut în regiunile în care activează.

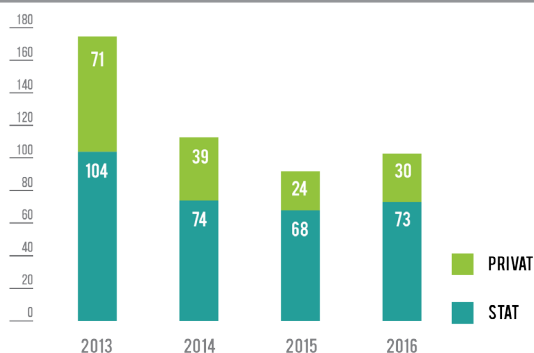


Fig. 5.5

Numărul protestelor pe forme de proprietate.

Date: Syndx

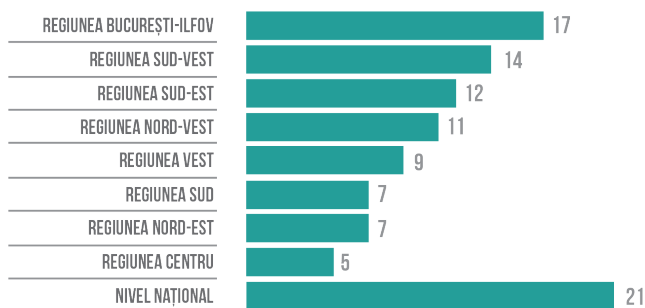


Fig. 5.6

Numărul protestelor în funcție de regiune

Date: Syndx

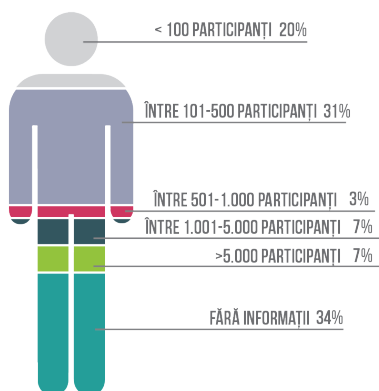


Fig. 5.7

Structura protestelor în funcție de numărul de participanți

Date: Syndx

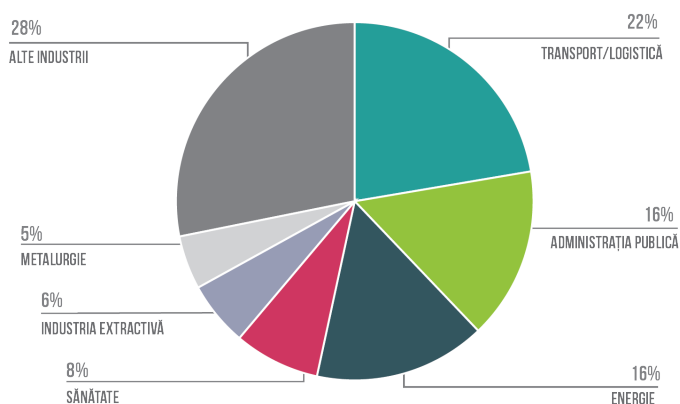


Fig. 5.8

Structura protestelor în funcție de sectorul de activitate

Date: Syndx

Anul trecut au fost identificate cele mai multe proteste la nivel național de când Syndex urmărește aceste evenimente: nu mai puțin de 21 de astfel de manifestări au avut loc în administrația publică, sănătate, transportul public sau apărare [Figura 5.6]. Prin aceste proteste, angajații au atras atenția mai multor probleme precum nivelul salarial, condițiile de muncă, nevoia de modernizare, lipsa de personal, impactul modificărilor legislative asupra salariaților sau situația precară a sectorului de activitate. Una din cele mai importante măsuri legislative contestate de sindicaliștii din domeniul public este legea salarizării unice, argumentul cel mai frecvent invocat fiind că aceasta va adânci inechitățile deja existente.

Cel mai mare număr de proteste a fost înregistrat în transporturi, cu precădere în transportul public local, acolo unde salariații sunt nemulțumiți de condițiile de muncă, stresul ridicat la care sunt supuși, parcul auto-rulant învechit și nivelul salarial. Administrația publică a fost afectată de mai multe proteste la nivel național printre care menționăm greva administrației locale, cea a magistratilor și cea a lucrătorilor din penitenciare. Proteste importante au avut loc și în sectorul energetic și industria extractivă, în special în cadrul marilor complexe energetice Hunedoara și Oltenia, companii care se confruntă cu dificultăți financiare majore, restructurări și chiar insolvență. Nu în ultimul rând, sistemul sanitar este în continuare caracterizat de lipsa de personal specializat, salariile mici și condiții de muncă în multe cazuri precare, salariații cerând în nenumărate rânduri dotarea și modernizarea unităților [Figura 5.8].

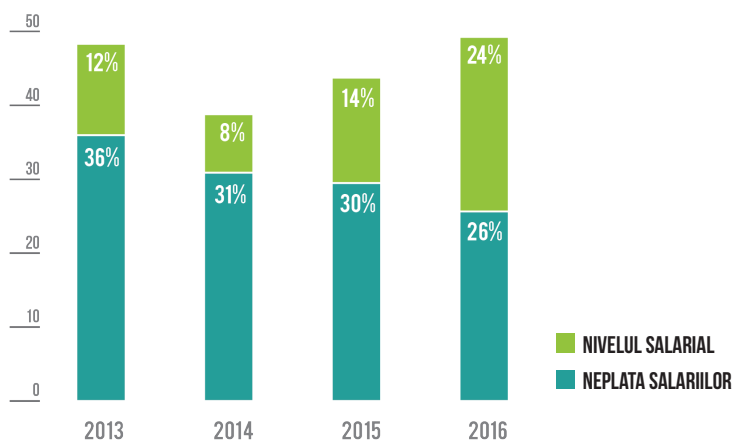
Analiza revendicărilor din ultimii ani scoate în evidență două motive de protest care împreună reprezintă în mod constant peste 40% din totalul cererilor: neplata drepturilor salariale și nivelul nesatisfăcător al remunerației. [Figura 5.9]. Contrar așteptărilor, ponderea revendicărilor legate de nivelul salarial a crescut constant în ultimii 3 ani, deși în această perioadă atât salariul mediu cât și salariul real au cunoscut avansuri importante. Această situație poate fi legată în general de faptul că aceste mărimi dictate de evoluția salariului minim nu antrenează și o mărire proporțională a salariilor mici, dar superioare salariului minim. Fenomenul de aplatizare a salariilor își face simțită prezența, iar valoarea muncii nu mai este recompensată echitabil, creând astfel nemulțumiri în rândul salariaților. Este de asemenea posibil să existe o corelare inversă, adică salariile au crescut inclusiv datorită acțiunilor sindicale. O altă cauză a acestei situații ar fi legată de perioada lungă de timp în care mulți salariați, în particular salariații din sectorul bugetar, nu au beneficiat de mărimi salariale.

Printre revendicărilor protestelor din 2016 se observă o creștere semnificativă a cererilor legate de îmbunătățirea condițiilor de muncă. Situația este întâlnită în principal în companiile de stat și în sectorul de sănătate. Salariații sunt conștienți de faptul că un mediu de lucru sigur și care pune la dispoziție instrumentele necesare desfășurării activității este în avantajul ambelor părți și poate duce la o îmbunătățire a rezultatelor. Această revendicare a fost întâlnită și în sectorul privat, dar cu precădere în sectorul public, acolo unde investițiile sunt în continuare amânate, deși nevoia de capital este foarte ridicată.

Fig. 5.9

**Revendicări
salariale
în protestele
salariaților,
în % din total**

Date: Syndex



Accesul la informații și expertul pentru sindicat

Accesul la informații este o chestiune esențială pentru reprezentanții salariaților, pentru că informația pertinentă stă la baza unui dialog social real. Pentru a obține informațiile pertinente, este necesar de a recensa toate sursele de informații posibile din întreprindere și de a utiliza obligațiile legale prevăzute de legislația aplicabilă informării și consultării.

Caracterul confidențial al informațiilor este un argument adesea utilizat de către conducere în fața reprezentanților angajaților, dar și în fața unui expert independent în serviciul angajaților. Chiar dacă Legea nr. 467/2006 admite ca direcția să nu comunice informații, invocând criteriul confidențialității, ea spune că refuzul trebuie să fie bazat pe criterii obiective.

În practică, confidențialitatea este utilizată de către directori în scopul de a refuza accesul reprezentanților salariaților la informațiile care nu au vocația de a fi confidențiale, deși reprezentanții salariaților sunt deja supuși secretului profesional. De aceea, este necesar să se delimiteze clar care sunt limitele confidențialității, precum și mecanismele care ar permite reprezentanților salariaților să păstreze secretul profesional exersându-și în același timp prerogativele care le revin.

O informație care se limitează doar la declarațiile fiscale naționale nu este, în general, un răspuns suficient la preocupările salariaților, care vizează subiecte precum locurile de muncă, strategia grupului și anticiparea schimbărilor. Din acest punct de vedere, este important de a putea:

- Vizualiza și înțelege situația economică, socială și financiară a întreprinderii, precum și integrarea acesteia în cadrul unui grup, dacă este relevant;
- Înțelege obiectivele de management date angajaților și de a le poziționa la nivelul pertinent: local, național, mondial;
- Reda o dimensiune relativă obiectivelor de gestiune prin comparație cu alte unități (în cadrul grupului, pe piață).

O informație pertinentă și transmisă în timp util este o condiție necesară în cazul unei consultări, pentru a permite reprezentanților angajaților să formuleze propuneri eficiente. Aceasta permite dialogului social să aibă un efect util și să nu fie doar un proces pasiv de recepție a informațiilor.

Consultarea trebuie să fie un adevărat schimb și să dea posibilitatea de a ajunge la un acord (deși legea prevede doar obligația negocierii acordului). În practică, se constată numeroase dificultăți în punerea în aplicare a dialogului social din mai multe cauze:

- Informațiile sunt transmise după ce conducerea a luat decizia;
- Perioada de timp acordată reprezentanților angajaților pentru a analiza informațiile este prea scurtă;
- Este imposibil să se apeleze la un expert extern care să garanteze o poziție de egalitate în privința înțelegerii informațiilor și a analizei între reprezentanții sindicatelor și patroni;
- Procesul de informare și consultare nu este decât o simplă formalitate.

Pentru a depăși aceste limite, reprezentanții angajaților trebuie să stabilească, prin întrebările lor, condițiile procesului de informare și consultare astfel încât acesta să fie util. Acest efect util poate îmbrăca mai multe forme. În special, formularea unor alternative vizând păstrarea locurilor de muncă sau a instalațiilor de producție trebuie să fie sistematică și poate fi obținută în toate cazurile de concedieri colective.

Așadar, accesul reprezentanților salariaților la o informație de calitate este baza unui adevărat dialog social: reprezentanții angajaților trebuie să dispună de informații despre situația financiară a întreprinderii, prezentă și viitoare, precum și despre strategia societății, despre salarii și investiții. Aceste informații pot fi dificile pentru cei care nu sunt familiarizați, iar recursul la o expertiză externă poate contribui la rezolvarea acestor dificultăți, mărinđ în paralel perimetrul informațiilor accesibile, în schimbul unor reguli stricte de confidențialitate. Scopul căutat este de a reduce asimetria informațiilor

care există între patroni și reprezentanții angajaților și de a obține o paritate în ceea ce privește informațiile strategice.

Cererea informațiilor trebuie să aibă scopul de a determina prioritățile reprezentanților salariaților în procesele de consultare și negociere, de a analiza în mod autonom situația întreprinderii ținând cont de interesele angajaților. Doar având un acces la informație pertinentă și o capacitate de înțelegere a acestei informații, inclusiv prin recursul la experți, reprezentanții angajaților își vor putea exercita atribuțiile de evaluare a riscurilor, anticipare a schimbărilor și apărare a intereselor angajaților.

Dreptul la expertiză este strâns legat de dreptul la informare și consultare. Acest drept este garantat de legislația europeană și implementat în țările membre. În dialogul social european recursul la expert este un pas indispensabil în comunicarea dintre reprezentanții lucrătorilor și angajatori. Drept exemple în acest sens pot servi comitetele europene de întreprindere.

Expertiza le oferă sindicatelor posibilitatea de a formula opinii bazate pe argumente solide. Liderii sindicali trebuie să-și formuleze opiniile având în vedere responsabilitățile ce le revin. Dreptul sindicatelor de a beneficia de serviciile unui expert le oferă egalitate în discuțiile cu angajatorul. În acest fel se asigură un dialog social bazat pe fapte și argumente solide.

Deși experții sunt desemnați de reprezentanții angajaților, în mod normal costul expertizei este suportat de angajator.

Rolul expertului este de a oferi reprezentanților salariaților mijloacele necesare pentru a-și exercita atribuțiile economice. Astfel, expertul își pune competențele în slujba reprezentanților salariaților cu scopul de a le spori autonomia și puterea de influență față de conducerea întreprinderii. Expertul realizează un diagnostic economic, financiar, social al întreprinderii pentru ca salariații să dispună de o informație completă și să poată să-și formuleze o părere cu scopul de a anticipa și a acționa.

Când știm că întreprinderea nu respectă dreptul de informare și consultare a salariaților?

În cazul în care una dintre următoarele condiții practice nu este îndeplinită, sindicatul poate cere în justiție penalizarea întreprinderii pentru lipsa informării și consultării:

1. Angajatorul nu a informat din timp reprezentanții angajaților asupra chestiunii acoperite de dreptul la consultare - vezi art. 5 pct. 1. Informarea presupune documente relevante primite cu destul timp înainte de consultare, pentru ca reprezentanții angajaților să-și poată formula un punct de vedere. Astfel, o prezentare PowerPoint oferită de angajator în ziua consultării nu poate fi considerată informare care ar „permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat”.

2. Angajatorul nu a oferit un interlocutor relevant pentru consultare. De exemplu, directorul de resurse umane nu este

întotdeauna un interlocutor relevant în cazul unui eventual transfer de întreprindere.

3. Reprezentanții angajaților nu au avut posibilitatea să-și formuleze un punct de vedere. Dacă angajatorul a organizat o întrunire la care nu a oferit dreptul la replică reprezentanților angajaților, sau aceștia nu au avut timp suficient pentru a pregăti un punct de vedere coerent, procesul de consultare nu poate fi considerat realizat.

4. Interlocutorul din partea conducerii nu s-a întâlnit efectiv cu reprezentanții angajaților.

5. Angajatorul nu a negociat un acord privind deciziile relevante. Lipsa unei propuneri de acord scris poate fi invocată de reprezentanții angajaților drept dovadă a lipsei negocierii acordului.

Listă orientativă a informațiilor și documentelor care pot fi cerute de la întreprindere pentru a pregăti expertiza și procesul de consultare

Situația și politica financiară

- Conturile anuale ale societății (bilanțul contabil, contul de profit și pierdere, anexele și documentele explicative) pe baza raportărilor anuale și semestriale;
- Raporturile cenzorilor firmei și ale altor auditori;
- Bugetele de venituri și cheltuieli defalcate pe activitățile strategice ale societății;
- Prezentările făcute de către direcția centrală a firmei analiștilor financiari;
- Conturile filialelor din țară și din străinătate, care influențează în mod determinant activitatea societății;
- Rapoartele analiștilor financiari despre grupul la care aparține societatea.

Situația și politica economică, industrială

- Planul strategic (strategia) al întreprinderii sau prezentarea sa detaliată;
- Raportările realizate de către responsabilii diferitelor unități pentru conducerea grupului;
- O sinteză sau prezentarea studiilor despre concurență realizate de către întreprindere sau de consultanții ei;
- O sinteză sau prezentarea analizelor strategice realizate de firmă sau de consultanții ei;
- Rapoartele societăților de marketing prezentând pozițiile concurențiale ale firmei pe piețele sale;
- Planul de aprovizionare industrială pe termen mediu;
- Planul de investiții pe termen mediu și lung;
- Prezentarea tablourilor de bord și a indicatorilor relativi

la competitivitatea locațiilor industriale;

- Prezentarea datelor care au servit la compararea performanțelor uzinelor întreprinderii cu cele ale concurenților și a subcontractorilor.

Situația și politica socială

- Efectivele întreprinderii (numărul de salariați) conținând, printre altele: numărul de salariați pe coeficient (muncitori calificați, necalificați, personal administrativ etc.), numărul de salariați temporari, numărul de salariați pe sexe, vârsta medie pe coeficient, vechimea medie pe coeficient, politica de angajare;
- Sistemul de salarizare aplicat în fiecare uzină/locație cuprinzând, printre altele: salariul mediu, masa salariilor pe coeficient, salariile de bază pe coeficient, politica de salarizare individuală pe baza obiectivelor aplicabile (suplimente, prime etc.), egalitatea salariilor între bărbați și femei;
- Politica generală în domeniul sănătății, securității, igienei, a protecției și a condițiilor de muncă, din care: tablourile de bord cu acești indicatori, numărul de accidente de muncă (frecvență, gravitate) și boli profesionale, rapoartele medicului muncii, sistemele de organizare a prevenirii și evaluării riscurilor;
- Politica generală a angajărilor, locurilor de muncă, și gestiunea timpului de lucru;
- Politica de formare, conținând, printre altele: bugetele de formare pe coeficienți, numărul de ore de formare pe coeficienți, descrierea programelor de formare.

6

Calitatea și rezultatele negocierilor colective (pe baza analizei chestionarelor)

Metodologie

În perioada februarie-martie 2017, Syndex România a demarat a treia ediție a anchetei privind negocierile colective din România. Chestionarele au cuprins atât întrebări cantitative privind rezultatele negocierilor, cât și aprecieri calitative.

Formularele au fost transmise partenerilor noștri sindicali reprezentați de organizațiile sindicale și federațiile și confederațiile sindicale la nivel local și național. Datele au fost colectate de la respondenți prin mai multe canale: e-mail, convorbire telefonică, interviu. Numărul total al respondenților a fost de 26, fiind în descreștere comparativ cu anii precedenți când numărul de chestionare a fost de 35 și respectiv 33 la prima ediție.

Rezultatele anchetei

Aria de acoperire a industriilor este un relativ ridicată, cuprinzând sindicate din 13 sectoare, cele mai importante fiind sectorul public, industria metalurgică și industria chimică/farmaceutică. Sindicatele și federațiile sindicale care au răspuns solicitării noastre acoperă peste 400 de mii de angajați, reprezentând aproape 10% din

totalul angajaților la nivel național, 80% dintre acestea fiind sindicate reprezentative, iar restul reprezentând federații reprezentative pentru sectorul în care activează. Este de observat absența reprezentanților salariaților, forma de reprezentare recent introdusă în legislație. Această situație poate fi explicată în principal ca urmare a lipsei de vizibilitate a acestei forme de reprezentare și poate o consecință a numărului redus de reprezentanți la nivel de companie, ceea ce poate împiedica o organizare solidă atât în intern cât și în extern, în special în raport cu organizațiile sindicale la nivel sectorial/național.

Contractele colective sunt încheiate în majoritatea cazurilor pe termen scurt, respectiv un an, fapt care reflectă într-o măsură ridicată situația fragilă a economiei românești pentru ambele părți: pe de o parte sindicatele nu pot estima dacă beneficiile negociate ar putea fi mulțumitoare pentru întreaga perioadă a contractului colectiv, în timp ce angajatorii nu își pot lua un angajament pe termen lung în condițiile unor schimbări ale mediului de afaceri și/sau fiscale ce ar putea avea un impact mai mult sau mai puțin important asupra situației financiare.

Ultimele negocieri colective sunt apreciate a fi mai degrabă bune și categoric mai bune de aproape 75% din totalul răspunsurilor. Totuși, dacă analizăm cu atenție măririle obținute, procentul de creștere a nivelului salarial pentru

muncitorii calificați a fost sub nivelul creșterii salariului minim pe economie, ceea ce nu face decât să reducă diferențele salariale, chiar dacă munca prestată este mai complexă. Astfel, fenomenul de aplatizare a remunerației continuă, putând avea un efect negativ în ceea ce privește salariații. Mai mult, noua creștere a salariului minim din acest an se va aplica doar celor care în prezent au un salariu minim brut de sub 1.450, iar în anumite situații raportul dintre salariul mediu pentru muncitorii necalificați și cel al salariaților calificați crește de la 80% la 90%. Creșterea salariilor este binevenită, însă trebuie corelată pentru toți salariații. Acest fapt trebuie conștientizat nu doar de către reprezentanții salariaților cât și de managementul companiilor, forța de muncă fiind sensibilă la acest tip de diferențe. Se observă de asemenea și o proporție ridicată a companiilor în care salariul mediu pentru muncitorii necalificați este la nivelul salariului minim, fapt care indică o lipsă a diferențierii între salariați precum vechimea (respectiv experiența angajatului), natura muncii sau a condițiilor de muncă. Toate aceste aspecte trebuie luate în considerare în momentul negocierilor colective, întrucât forța de muncă de calitate poate fi determinantă pentru viitorul companiei.

În ceea ce privește durata negocierilor colective, în majoritatea cazurilor acestea s-au încadrat în termenul legal, dar o treime din sindicate au avut nevoie de un termen mai lung pentru a se ajunge la un acord. Deși pentru 20% din respondenți a existat riscul deschiderii unui conflict de muncă, în nici una din situații nu a fost declanșată greva.

Asistența unor experți sindicali/economic/juridici pe parcursul negocierilor colective rămâne limitată: federațiile sindicale își oferă suportul membrilor, însă acesta este restricționat atât de numărul mic al experților, capacitatea logistică și de faptul că negocierile au loc de cele mai multe ori în aceeași perioadă de timp. Experții economici au fost prezenți în doar 4 situații, iar experții Syndex au fost solicitați în anumite cazuri punctuale. Per ansamblu lipsa de experți de orice natură a fost observată în peste jumătate din respondenți, în condițiile în care același procent de sindicaliști au evidențiat contribuția acestora ca fiind importantă sau foarte importantă

pentru negocierile colective. Motivul principal pentru care lipsa experților nu a existat este legată de experiența propriilor negociatori, sau, în cazuri speciale – precum cele ale sindicatelor din sectorul bugetar – nu a fost necesară întrucât salariile nu se negociază. Există totuși cazuri în care nu s-a făcut apel la experți întrucât contractul colectiv în vigoare nu menționează acest aspect sau situații în care lipsa fondurilor a fost un impediment major. În oricare din aceste cazuri, experții Syndex sunt disponibili și susțin organizațiile sindicale în vederea îmbunătățirii condițiilor pentru angajați, putând oferi expertiza lor în oricare din aceste situații.

Accesul la informație este un element cheie care contribuie esențial la rezultatul negocierilor colective. În majoritatea cazurilor situațiile financiare ale companiilor sunt obținute de către sindicaliști, iar interpretarea financiară a acestora precum și punerea în contextul macro economic regional, național și chiar internațional poate reprezenta un factor decisiv pentru o negociere de succes. Din păcate accesul la informații importante este unul limitat, managementul companiei fiind reticent în a transmite informații care sunt considerate sensibile și care pot crea avantaje salariaților în negocierile colective. În aceste situații, sindicatul trebuie să insiste cu privire la primirea acestor documente, întrucât negocierea trebuie să fie făcută în cunoștință de cauză, iar legislația în vigoare obligă companiile să ofere aceste informații. Accesul la informațiile privind salariile este întâlnit în cele mai multe întreprinderi.

Indicatorii care sunt luați în considerare pe parcursul negocierilor colective sunt variați, însă nu există o consistență în utilizarea acestora. Spre exemplu, inflația, productivitatea salariaților, profitabilitatea companiei sau perspectivele de dezvoltare ale companiei trebuie toate corelate, iar acest lucru este puțin vizibil în rândul sindicatelor. Puterea de negociere rezidă și în alte elemente calitative precum: gradul ridicat de sindicalizare, aria de acoperire la nivel național, nivelul de calificare al angajaților sau implicarea sindicală la nivel de grup.

Câteva din concluziile pe care le putem trage sunt legate de importanța gradului de

sindicalizare și puterea sindicatului dată de numărul de membri. Drept urmare, atragerea de noi membri și consolidarea majorității ar trebui să reprezinte priorități ale sindicaliștilor. De asemenea, o forță de muncă calificată și productivă este o forță de muncă care aduce plus valoare și sustenabilitate, iar formarea profesională este importantă pentru ambele părți. Colaborarea sindicală în cadrul aceleiași ramuri este capitală, iar schimbul de informații și experiență între sindicaliști, susținerea și solidaritatea pot duce la îmbunătățirea rezultatelor negocierilor colective.

Dacă salariul este principala sursă de venit a angajaților, există și alte beneficii de care salariații se pot bucura. Printre acestea, cele mai răspândite sunt bonurile de masă, remunerarea orelor suplimentare, asigurările de sănătate, bonusurile de performanță sau primele de vacanță. Un element important dar care nu mai este luat în calcul în multe situații este cel al vechimii în muncă. Acest tip de primă are rolul nu doar de a recunoaște senioritatea unui angajat, dar poate avea un rol important în ceea ce privește fidelizarea salariaților. Bonusul de vechime este unul din punctele pe care sindicatele doresc să le introducă în viitoarele negocieri colective, alături de bonusul de performanță, tichetele de masă sau primele de vacanță. Negocierea remunerării orelor suplimentare are o importanță ridicată în fața sindicaliștilor în condițiile în care majoritatea acestora estimează că salariații prestează ore suplimentare des sau foarte des (70%). Beneficiile nemonetare au prezență scăzută în contractele colective, dar sunt considerate ca fiind importante sau foarte importante de peste 75% din respondenți. Cele mai importante sunt asigurarea transportului și oferirea de ajutor social pentru angajați în anumite situații speciale.

Estimările sindicaliștilor privind gradul de satisfacție al salariaților este în general la nivel mediu și nu arată o schimbare față de ediția anterioară a studiului. Nivelul salarial și beneficiile non-salariale sunt cele care creează o satisfacție scăzută și foarte scăzută în rândul a aproape jumătate din salariați. Această situație ar putea reprezenta un subiect de studiu pentru toate sindicatele, în primul rând pentru a stabili care sunt dorințele reale ale angajaților și apoi pentru a putea

dezvolta o strategie care să ducă la rezultatele propuse. Comunicarea este importantă la nivelul companiei, însă există multe aspecte de îmbunătățit, iar dialogul social este o metodă eficientă pe care sindicatele și compania ar trebui să pună accentul mai mult. De asemenea, formarea angajaților este esențială în contextul schimbărilor tehnologice din ultimii ani, iar salariații sunt conștienți de acest aspect, majoritatea estimând gradul de satisfacție ca fiind mediu sau scăzut.

Concluziile noastre privind chestionarele fac referire în special la:

- Impactul pe care creșterea salariului minim l-a avut asupra negocierilor colective, multe companii oferind salariaților un plus al remunerației determinat de acesta din urmă aplicabil doar salariaților din eșantionul inferior. Creșterile salariale pentru celelalte categorii de salariați au fost sub nivelul avansului înregistrat de salariul minim, reducând și mai mult diferența între diferitele tipuri de muncă.
- Rolul experților în negocierile colective este considerat ca fiind important, dar nu toate sindicatele apelează sau au posibilitatea de a apela la un asemenea serviciu.
- Informațiile la care sindicatele au acces sunt adesea limitate și insuficiente pentru a putea crea premisele unei informări corecte din partea angajatorului, ceea ce duce la o inegalitate în momentul începerii negocierilor colective.
- Gradul de satisfacție al salariaților se menține modest pentru toate criteriile enumerate în chestionar: nivel salarial și beneficii non-salariale, formare, dialog social etc.

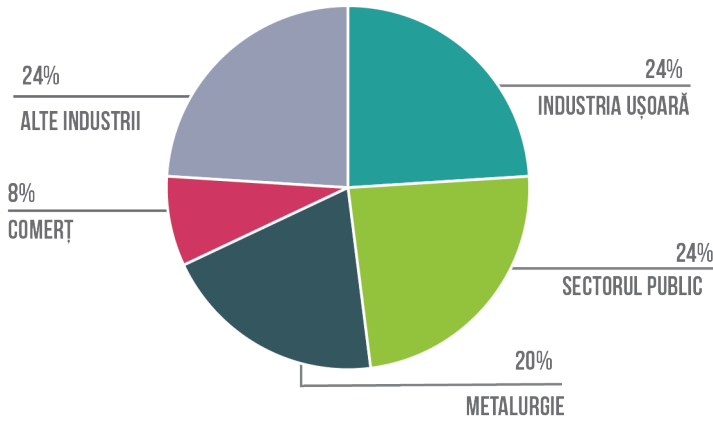


Fig. 6.1

Structura respondenților în funcție de industrie

Date: Syndex

SUB CE FORMĂ AU PARTICIPAT REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR LA NEGOCIERI?

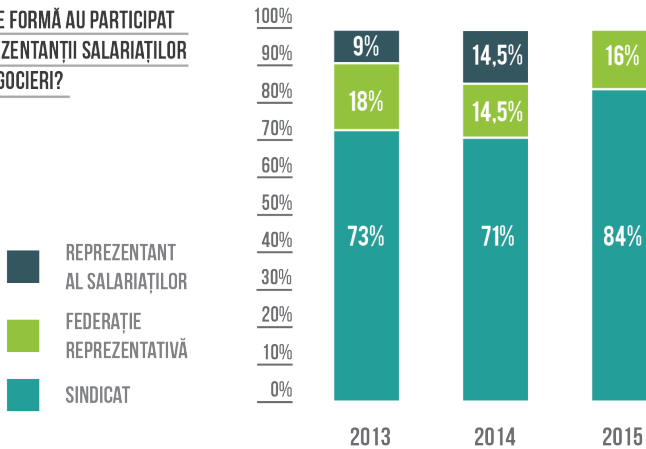


Fig. 6.2

Reprezentarea salariaților la negocieri

Date: Syndex

NEGOCIEREA COLECTIVĂ A ACORDULUI CURENT A DURAT MAI MULT DECÂT V-AȚI AȘTEPTAT?



PE PARCURSUL NEGOCIERILOR COLECTIVE ALE ACORDULUI CURENT S-A AJUNS ÎN PRAG DE CONFLICT DE MUNCĂ, GREVE?

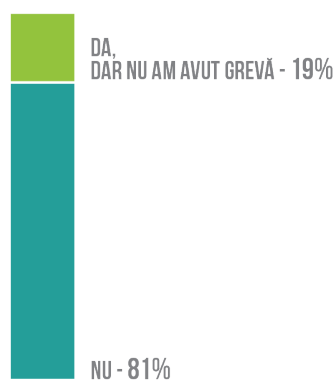


Fig. 6.3

Durata negocierilor și conflicte de muncă

Date: Syndex

Fig. 6.4

Accesul la expertiză

Date: Syndex

EXPERT SINDICAL DIN PARTEA FEDERAȚIEI/CONFEDERAȚIEI

EXPERT JURIDIC

EXPERT ECONOMIC

NU AM BENEFICIAT DE SERVICIILE UNUI EXPERT

AȚI BENEFICIAT DE SUSTINEREA UNUI EXPERT ÎN CADRUL NEGOCIERILOR?

NU - 68%

DA - 32%

NU - 76%

DA - 24%

NU - 84%

DA - 16%

NU - 21%

DA - 79%

Fig. 6.5

Indicatori utilizați în negociere

Date: Syndex

PRODUCTIVITATEA SALARIAȚILOR

PROFITUL COMPANIEI

INFLAȚIA

CONDIȚIILE DE MUNCĂ

VOLUMUL DE LUCRU

SITUAȚIA SALARIAȚILOR ÎN ALTE COMPANII

SITUAȚIA SALARIAȚILOR ÎN REGIUNE

PERSPECTIVELE DE DEZVOLTARE

NIVELUL DE TRAI AL SALARIAȚILOR

CARE DIN URMĂTORII INDICATORI SUNT LUĂȚI ÎN CALCUL ÎN CADRUL NEGOCIERILOR COLECTIVE?



Fig. 6.6

Accesul la informații

Date: Syndex

NUMĂRUL DE SALARIAȚI PE CATEGORII

DETALII PRIVIND CHELTUIELILE CU SALARIAȚII

BUGETUL DE VENITURI ȘI CHELTUIELI

INDICATORI SSM

PLANUL DE INVESTIȚII

DATE PRIVIND POLITICA DE FORMARE

BILANȚUL DETALIAT

INDICATORI GENERALI DIN BILANȚ

INDICATORI GENERALI DIN CONTUL DE PROFIT ȘI PIERDERI

STRATEGIA ÎNTREPRINDERII

STUDII DE PIATĂ, STUDII PRIVIND CONCURENȚA

CONTUL DE PROFIT ȘI PIERDERI DETALIAT

RAPORTELE ANALIȘTILOR FINANCIARI

REZULTATELE FILIALELOR

LA CE DOCUMENTE AȚI AVUT ACCES PE PARCURSUL NEGOCIERILOR COLECTIVE?



CE AVANTAJE SUNT PREVĂZUTE ÎN CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ?

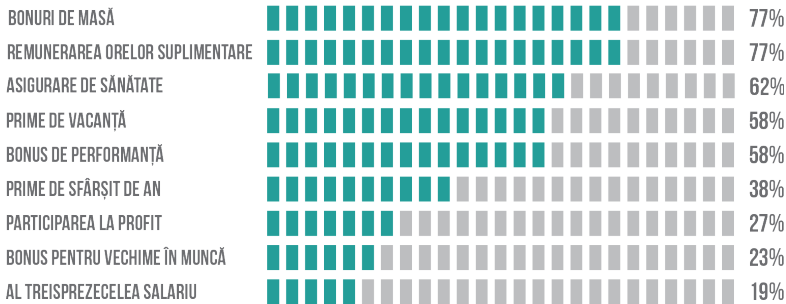


Fig. 6.7

**Elemente
prevăzute
în CCM**

Date: Syndex

CARE DIN URMĂTOARELE BENEFICII SE DOREȘTE A FI NEGOCIAȚE ÎN CADRUL URMĂTOARELOR NEGOCIERI COLECTIVE?

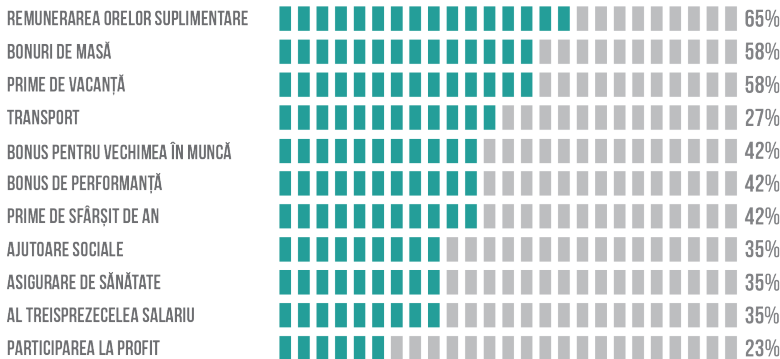


Fig. 6.8

**Alte elemente
dorite în CCM**

Date: Syndex

CUM APREȚIAȚI NIVELUL DE SATISFAȚIE AL SALARIAȚILOR CU PRIVIRE LA:

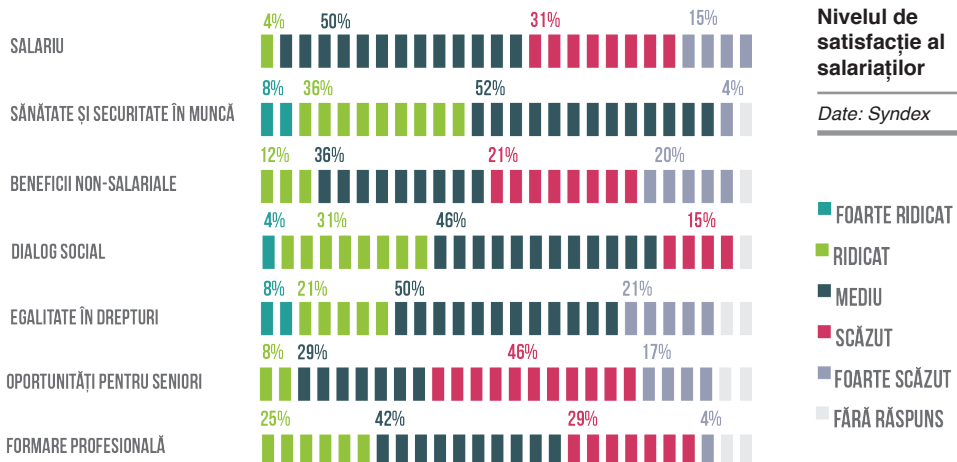


Fig. 6.9

**Nivelul de
satisfacție al
salariaților**

Date: Syndex

FOARTE RIDICAT
RIDICAT
MEDIU
SCĂZUT
FOARTE SCĂZUT
FĂRĂ RĂSPUNS

ANEXE - INDICATORI ECONOMICI SECTORIALI

CIFRA DE AFACERI, ÎN MILIARDE LEI	2013	2014	2015	EVOLUȚIA 2015 VS 2014
AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT	34,8	38,0	35,8	-6%
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	28,3	27,0	23,3	-14%
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	283,3	298,6	298,8	0%
<i>INDUSTRIA METALURGICĂ</i>	16,8	17,7	16,3	-8%
<i>FABRICAREA AUTOVEHICULELOR DE TRANSPORT RUTIER, A REMORCILOR ȘI SEMIREMORCILOR</i>	52,8	56,5	53,9	-5%
PRODUȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICĂ ȘI TERMICĂ, GAZE, APĂ CALDĂ ȘI AER CONDIȚIONAT	55,6	50,8	56,2	11%
DISTRIBUȚIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DEȘEURILOR, ACTIVITĂȚI DE DECONTAMINARE	15,3	13,7	11,9	-13%
CONSTRUCȚII	65,5	64,7	74,5	15%
COMERȚ CU RIDICATA ȘI CU AMĂNUNTUL; REPARAREA AUTOVEHICULELOR ȘI MOTOCICLETELOR	401,9	412,3	435,9	6%
TRANSPORT ȘI DEPOZITARE	57,4	64,7	69,1	7%
HOTELURI ȘI RESTAURANTE	10,8	11,7	14,6	25%
INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	35,0	35,6	39,4	11%
TRANZACȚII IMOBILIARE	9,3	10,1	10,6	5%
ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE	31,5	32,9	33,3	1%
ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI ACTIVITĂȚI DE SERVICII SUPOORT	19,2	20,5	21,5	5%
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE; ASIGURĂRI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC	1,2	1,3	1,4	9%
ÎNVĂȚĂMÂNT	0,8	0,8	1,0	22%
SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ	4,8	5,8	6,6	12%
ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE ȘI RECREATIVE	7,5	6,7	8,1	20%
ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII	2,1	2,3	2,6	12%

VALOAREA ADĂUGATĂ BRUTĂ, ÎN MILIARDE LEI	2013	2014	2015	EVOLUȚIA 2015 VS 2014
AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT	10,3	11,6	13,6	17%
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	26,4	25,0	21,8	-13%
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	101,9	110,7	111,9	1%
<i>INDUSTRIA METALURGICĂ</i>	6,0	6,8	6,7	-1%
<i>FABRICAREA AUTOVEHICULELOR DE TRANSPORT RUTIER, A REMORCILOR ȘI SEMIREMORCILOR</i>	13,4	15,6	11,0	-30%
PRODUȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICĂ ȘI TERMICĂ, GAZE, APĂ CALDĂ ȘI AER CONDIȚIONAT	24,6	22,2	25,1	13%
DISTRIBUȚIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DEȘEURILOR, ACTIVITĂȚI DE DECONTAMINARE	6,2	5,7	6,3	10%
CONSTRUCȚII	37,6	36,2	44,3	22%
COMERȚ CU RIDICATA ȘI CU AMĂNUNTUL; REPARAREA AUTOVEHICULELOR ȘI MOTOCICLETELOR	67,7	70,1	107,0	53%
TRANSPORT ȘI DEPOZITARE	36,6	42,9	49,1	14%
HOTELURI ȘI RESTAURANTE	4,8	5,3	9,2	74%
INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	28,9	29,6	32,7	10%
TRANZACȚII IMOBILIARE	7,2	7,7	8,6	12%
ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE	24,6	25,7	28,0	9%
ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI ACTIVITĂȚI DE SERVICII SUPOORT	15,8	17,2	18,8	10%
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE; ASIGURĂRI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC	1,1	1,1	1,2	11%
ÎNVĂȚĂMÂNT	0,6	0,6	0,8	30%
SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ	3,6	4,4	5,1	16%
ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE ȘI RECREATIVE	6,9	6,0	7,5	25%
ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII	1,0	1,1	1,7	52%

CHELTUIELI CU SALARIAȚII, ÎN MILIARDE LEI	2013	2014	2015	EVOLUȚIA 2015 VS 2014
AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT	2,8	3,1	3,4	11%
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	1,2	1,3	1,3	-3%
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	32,5	34,8	37,5	8%
<i>INDUSTRIA METALURGICA</i>	1,2	1,1	1,1	0%
<i>FABRICAREA AUTOVEHICOLELOR DE TRANSPORT RUTIER, A REMORCILOR ȘI SEMIREMORCILOR</i>	5,5	5,9	6,7	15%
PRODUCȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICĂ ȘI TERMICĂ, GAZE, APĂ CALDĂ ȘI AER CONDIȚIONAT	4,2	4,4	4,1	-5%
DISTRIBUȚIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DEȘEURILOR, ACTIVITĂȚI DE DECONTAMINARE	2,5	2,6	2,7	2%
CONSTRUCȚII	7,9	8,1	9,3	14%
COMERȚ CU RIDICATA ȘI CU AMĂNUNTUL; REPARAREA AUTOVEHICULELOR ȘI MOTOCICLETELOR	20,0	21,2	23,4	10%
TRANSPORT ȘI DEPOZITARE	8,9	9,3	10,2	10%
HOTELURI ȘI RESTAURANTE	2,2	2,3	2,8	21%
INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	7,9	8,3	10,7	29%
TRANZACȚII IMOBILIARE	1,0	1,0	1,2	19%
ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE	6,7	7,1	7,5	5%
ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI ACTIVITĂȚI DE SERVICII SUPT	5,7	6,5	7,6	17%
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE; ASIGURĂRI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC	0,3	0,3	0,4	13%
ÎNVĂȚĂMÂNT	0,2	0,3	0,4	38%
SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ	1,3	1,4	1,7	16%
ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE ȘI RECREATIVE	0,8	0,9	1,0	16%
ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII	0,5	0,6	0,7	14%

NUMĂR DE SALARIAȚI, MII	2013	2014	2015	EVOLUȚIA 2015 VS 2014
AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT	103,8	107,7	112,7	5%
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	62,3	61,5	57,9	-6%
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	1062,6	1084,8	1122,3	3%
<i>INDUSTRIA METALURGICA</i>	30,0	29,4	29,2	-1%
<i>FABRICAREA AUTOVEHICOLELOR DE TRANSPORT RUTIER, A REMORCILOR ȘI SEMIREMORCILOR</i>	134,6	143,9	160,6	12%
PRODUCȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICĂ ȘI TERMICĂ, GAZE, APĂ CALDĂ ȘI AER CONDIȚIONAT	61,3	58,0	55,4	-4%
DISTRIBUȚIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DEȘEURILOR, ACTIVITĂȚI DE DECONTAMINARE	99,1	98,3	99,3	1%
CONSTRUCȚII	345,6	344,7	354,7	3%
COMERȚ CU RIDICATA ȘI CU AMĂNUNTUL; REPARAREA AUTOVEHICULELOR ȘI MOTOCICLETELOR	758,8	756,0	767,5	2%
TRANSPORT ȘI DEPOZITARE	255,8	251,2	256,5	2%
HOTELURI ȘI RESTAURANTE	119,8	128,2	133,8	4%
INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	126,0	132,6	143,3	8%
TRANZACȚII IMOBILIARE	24,3	24,0	24,4	2%
ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE	131,1	135,8	143,9	6%
ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI ACTIVITĂȚI DE SERVICII SUPT	235,4	252,6	259,7	3%
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE; ASIGURĂRI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC	187,1	191,9	194,1	1%
ÎNVĂȚĂMÂNT	358,9	360,8	357,1	-1%
SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ	321,5	323,1	331,8	3%
ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE ȘI RECREATIVE	56,3	61,8	62,7	1%
ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII	40,6	44,2	45,9	4%

CIFRA DE AFACERI / SALARIAT (MII LEI / SALARIAT)	2013	2014	2015	EVOLUȚIA 2015 VS 2014
AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT	335,1	352,4	317,8	-10%
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	454,2	440,2	403,0	-8%
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	266,6	275,3	266,2	-3%
<i>INDUSTRIA METALURGICĂ</i>	561,3	602,4	559,0	-7%
<i>FABRICAREA AUTOVEHICULELOR DE TRANSPORT RUTIER, A REMORCILOR ȘI SEMIREMORCILOR</i>	391,9	392,6	335,3	-15%
PRODUCȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICĂ ȘI TERMICĂ, GAZE, APĂ CALDĂ ȘI AER CONDIȚIONAT	906,5	875,2	1012,7	16%
DISTRIBUȚIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DEȘEURILOR, ACTIVITĂȚI DE DECONTAMINARE	154,6	139,7	119,8	-14%
CONSTRUCȚII	189,6	187,7	210,1	12%
COMERȚ CU RIDICATA ȘI CU AMĂNUNTUL; REPARAREA AUTOVEHICULELOR ȘI MOTOCICLETELOR	529,7	545,4	567,9	4%
TRANSPORT ȘI DEPOZITARE	224,3	257,7	269,3	4%
HOTELURI ȘI RESTAURANTE	90,4	91,1	109,2	20%
INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	277,9	268,8	275,0	2%
TRANZACȚII IMOBILIARE	380,4	421,9	434,5	3%
ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE	240,5	241,9	231,6	-4%
ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI ACTIVITĂȚI DE SERVICII SUPT	81,7	81,2	82,9	2%
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE; ASIGURĂRI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC	6,6	6,6	7,0	7%
ÎNVĂȚĂMÂNT	2,1	2,2	2,8	23%
SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ	15,1	18,1	19,7	9%
ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE ȘI RECREATIVE	133,4	108,2	128,4	19%
ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII	50,8	53,0	57,3	8%

VALOARE ADAUGATĂ / SALARIAT (MII LEI / SALARIAT)	2013	2014	2015	EVOLUȚIA 2015 VS 2014
AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT	99,5	107,8	120,4	12%
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	423,7	407,0	376,5	-8%
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	95,9	102,1	99,7	-2%
<i>INDUSTRIA METALURGICĂ</i>	200,8	231,5	230,3	-1%
<i>FABRICAREA AUTOVEHICULELOR DE TRANSPORT RUTIER, A REMORCILOR ȘI SEMIREMORCILOR</i>	99,7	108,4	68,4	-37%
PRODUCȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICĂ ȘI TERMICĂ, GAZE, APĂ CALDĂ ȘI AER CONDIȚIONAT	402,0	381,7	451,9	18%
DISTRIBUȚIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DEȘEURILOR, ACTIVITĂȚI DE DECONTAMINARE	62,5	58,4	63,4	9%
CONSTRUCȚII	108,9	105,1	124,9	19%
COMERȚ CU RIDICATA ȘI CU AMĂNUNTUL; REPARAREA AUTOVEHICULELOR ȘI MOTOCICLETELOR	89,2	92,7	139,4	50%
TRANSPORT ȘI DEPOZITARE	143,2	170,9	191,6	12%
HOTELURI ȘI RESTAURANTE	40,4	41,2	68,6	67%
INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	229,7	223,2	228,1	2%
TRANZACȚII IMOBILIARE	294,1	319,7	351,4	10%
ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE	187,7	189,3	194,9	3%
ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI ACTIVITĂȚI DE SERVICII SUPT	67,2	67,9	72,5	7%
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE; ASIGURĂRI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC	5,7	5,6	6,2	9%
ÎNVĂȚĂMÂNT	1,7	1,8	2,3	31%
SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ	11,2	13,7	15,4	13%
ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE ȘI RECREATIVE	122,0	96,5	119,1	23%
ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII	24,5	25,5	37,3	46%

CHELTUIELI CU SALARIAȚII CA % DIN CIFRA DE AFACERI	2013	2014	2015	EVOLUȚIA 2015 VS 2014
AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT	8%	8%	9%	1,4
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	4%	5%	5%	0,6
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	11%	12%	13%	0,9
<i>INDUSTRIA METALURGICĂ</i>	7%	6%	7%	0,6
<i>FABRICAREA AUTOVEHICOLELOR DE TRANSPORT RUTIER, A REMORCILOR ȘI SEMIREMORCILOR</i>	10%	10%	12%	2,1
PRODUCȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICĂ ȘI TERMICĂ, GAZE, APĂ CALDĂ ȘI AER CONDIȚIONAT	8%	9%	7%	-1,2
DISTRIBUȚIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DEȘEURILOR, ACTIVITĂȚI DE DECONTAMINARE	17%	19%	23%	3,4
CONSTRUCȚII	12%	13%	12%	-0,2
COMERȚ CU RIDICATA ȘI CU AMĂNUNTUL; REPARAREA AUTOVEHICULELOR ȘI MOTOCICLETELOR	5%	5%	5%	0,2
TRANSPORT ȘI DEPOZITARE	16%	14%	15%	0,4
HOTELURI ȘI RESTAURANTE	20%	20%	19%	-0,7
INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	23%	23%	27%	3,9
TRANZACȚII IMOBILIARE	11%	10%	11%	1,4
ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE	21%	22%	22%	0,9
ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI ACTIVITĂȚI DE SERVICII SUPT	30%	32%	35%	3,5
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE; ASIGURĂRI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC	25%	27%	28%	1,2
ÎNVĂȚĂMÂNT	32%	33%	37%	4,4
SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ	26%	25%	26%	1,0
ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE ȘI RECREATIVE	10%	13%	13%	-0,5
ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII	26%	25%	26%	0,4

CHELTUIELI CU SALARIAȚII CA % DIN VALOAREA ADĂUGATĂ	2013	2014	2015	EVOLUȚIA 2015 VS 2014
AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT	27%	26%	25%	-1,4
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	4%	5%	6%	0,6
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	32%	31%	34%	2,1
<i>INDUSTRIA METALURGICĂ</i>	19%	17%	17%	0,2
<i>FABRICAREA AUTOVEHICOLELOR DE TRANSPORT RUTIER, A REMORCILOR ȘI SEMIREMORCILOR</i>	41%	38%	61%	23,6
PRODUCȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICĂ ȘI TERMICĂ, GAZE, APĂ CALDĂ ȘI AER CONDIȚIONAT	17%	20%	16%	-3,2
DISTRIBUȚIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DEȘEURILOR, ACTIVITĂȚI DE DECONTAMINARE	41%	46%	43%	-3,3
CONSTRUCȚII	21%	22%	21%	-1,6
COMERȚ CU RIDICATA ȘI CU AMĂNUNTUL; REPARAREA AUTOVEHICULELOR ȘI MOTOCICLETELOR	30%	30%	22%	-8,4
TRANSPORT ȘI DEPOZITARE	24%	22%	21%	-0,9
HOTELURI ȘI RESTAURANTE	45%	44%	31%	-13,6
INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	27%	28%	33%	4,7
TRANZACȚII IMOBILIARE	14%	13%	14%	0,9
ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE	27%	28%	27%	-0,9
ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI ACTIVITĂȚI DE SERVICII SUPT	36%	38%	40%	2,3
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE; ASIGURĂRI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC	29%	31%	32%	0,8
ÎNVĂȚĂMÂNT	40%	42%	44%	2,6
SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ	36%	33%	33%	0,2
ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE ȘI RECREATIVE	11%	15%	13%	-1,1
ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII	54%	53%	40%	-13,1

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

Context european

- Comisia Europeană. 2016. Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2016. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Drahokoupil, Jan. 2016. „What role can minimum wages play in overcoming the low-wage model in central and eastern Europe?”. Bruxelles: ETUI.
- Eurofound. 2017. „Statutory minimum wages in the EU 2017.” Dublin: Eurofound
- ETUI. 2017. Benchmarking Working Europe 2017. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- ETUI. 2016. Benchmarking Working Europe 2016. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- OIM. 2017. Global Wage Report 2016/2017. Geneva: International Labour Office.
- Woodford Investment Management. 2016. „The Economic Impact of Brexit”. Disponibil online: <https://woodfordfunds.com/economic-impact-brexit-report/>.
- Ziarul Financiar. 2017. „Lovitură șoc: O companie britanică, cel mai mare producător de textile de pe piața românească, a decis să închidă fabrica de la Urziceni, lăsând pe drumuri 350 de croitorese: «A devenit prea scump să producem în România».” 7 martie.

Situația economică a României

- FMI 2017. World Economic Outlook, April 2017: Gaining Momentum? Washington: Fondul Monetar Internațional.
- Mohun, Simon. 2016. „Class Structure and the US Personal Income Distribution, 1918-2012.” Metroeconomica 67(2): 334-363.
- OIM. 2017. Global Wage Report 2016/2017. Geneva: International Labour Office.
- Ziarul Financiar și PIAROM. 2016. „Capitalul privat românesc”. Disponibil online: <http://www.piarom.ro/capitalul-privat-romanesc/>.
- Ziarul Financiar și PIAROM. 2017. „Capitalul privat românesc”. Disponibil online: <http://www.piarom.ro/analiza-capitalul-privat-romanesc-2016-editia-a-ii-a/>.

Piața muncii

- Guga, Ștefan. 2016. Munca atipică în România. O perspectivă de ansamblu. București: Next Publishing.
- ICCV. 2016. „Învățământul profesional și tehnic. Provocări și perspective de dezvoltare.” București, Academia Română, Institutul de Cercetare a Calității Vieții.

- Manpower Group. 2017. „2016/2017 Talent Shortage Survey”. Disponibil online: http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/389b7a9d-cfe2-4b22-bd61-f0feb709cd6/2016_TSS_Global_Infographic+++Final.pdf?MOD=AJPERES
- Meardi, Guglielmo. 2012. *Social Failures of EU Enlargement: A Case of Workers Voting with their Feet*. Londra și New York: Routledge.
- PIAROM. 2016. „Studiu privind analiza forței la nivelul regiunilor de dezvoltare ale României, aferent anului 2015.” Disponibil online: http://www.piarom.ro/wp-content/uploads/2016/11/Studiu_forța_de_munca-2016.10.03-TIPAR.pdf?x16642
- PWC. 2016a. „Redefinirea succesului în afaceri într-o lume în schimbare. Principalele rezultate pentru România ale sondajului anual Global CEO Survey.” Disponibil online: <http://www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/2017/pwc-ceo-20th-survey-report-2017.pdf>
- PWC. 2016b. „Rentabilitatea capitalului uman în companiile private din România s-a îmbunătățit cu peste 12%, potrivit studiului PwC Saratoga 2016”. Disponibil online: https://www.pwc.ro/en/press_room/assets/2016/Comunicat%20de%20presa%20PwC_Saratoga%202016_final.pdf
- Trif, Aurora. 2016. „The rise of the dual labour market: fighting precarious employment in the new member states through industrial relations. Country Report: Romania.” Comisia Europeană și Dublin City University.

Remunerarea salariaților români, productivitate și competitivitate, negocieri colective

- Comisia Europeană. 2016. *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2016*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Drahokoupil, Jan. 2016. „What role can minimum wages play in overcoming the low-wage model in central and eastern Europe?” Bruxelles: ETUI.
- ETUI. 2016. *Benchmarking Working Europe 2016*. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Eurofound. 2017. „Statutory minimum wages in the EU 2017.” Dublin: Eurofound
- Galgóczi, Béla. 2017. „Why central and eastern Europe needs a pay rise”. Bruxelles: ETUI
- Iordache, Ștefania Cristina, Mădălina Militaru și Mihaela Luiza Pandioniu. 2016. „Revenire economică, dar recuperare lentă a locurilor de muncă: rolul rigidităților salariale și al altor fricțiuni”. *Caiete de studii nr. 44*, Banca Națională a României.
- Myant, Martin. 2016. „Unit labour costs: no argument for low wages in eastern and central Europe”. Bruxelles: ETUI.
- PWC. 2016b. „Rentabilitatea capitalului uman în companiile private din România s-a îmbunătățit cu peste 12%, potrivit studiului PwC Saratoga 2016”. Disponibil online: https://www.pwc.ro/en/press_room/assets/2016/Comunicat%20de%20presa%20PwC_Saratoga%202016_final.pdf
- Socol, Cristian și Marius Marinas. 2017. „Salariul minim ca instrument de politici publice — pro sau contra?” București: Friedrich Ebert Stiftung.
- Ziarul Financiar și PIAROM. 2017. „Capitalul privat românesc”. Disponibil online: <http://www.piarom.ro/analiza-capitalul-privat-romanesc-2016-editia-a-ii-a/.aa>

